This is a digital copy of a book that was preserved for generations on library shelves before it was carefully scanned by Google as part of a project to make the world's books discoverable online.

It has survived long enough for the copyright to expire and the book to enter the public domain. A public domain book is one that was never subject to copyright or whose legal copyright term has expired. Whether a book is in the public domain may vary country to country. Public domain books are our gateways to the past, representing a wealth of history, culture and knowledge that's often difficult to discover.

Marks, notations and other marginalia present in the original volume will appear in this file - a reminder of this book's long journey from the publisher to a library and finally to you.

Usage guidelines

Google is proud to partner with libraries to digitize public domain materials and make them widely accessible. Public domain books belong to the public and we are merely their custodians. Nevertheless, this work is expensive, so in order to keep providing this resource, we have taken steps to prevent abuse by commercial parties, including placing technical restrictions on automated querying.

We also ask that you:

+ *Make non-commercial use of the files* We designed Google Book Search for use by individuals, and we request that you use these files for personal, non-commercial purposes.

+ *Refrain from automated querying* Do not send automated queries of any sort to Google's system: If you are conducting research on machine translation, optical character recognition or other areas where access to a large amount of text is helpful, please contact us. We encourage the use of public domain materials for these purposes and may be able to help.

+ *Maintain attribution* The Google "watermark" you see on each file is essential for informing people about this project and helping them find additional materials through Google Book Search. Please do not remove it.

+ *Keep it legal* Whatever your use, remember that you are responsible for ensuring that what you are doing is legal. Do not assume that just because we believe a book is in the public domain for users in the United States, that the work is also in the public domain for users in other countries. Whether a book is still in copyright varies from country to country, and we can't offer guidance on whether any specific use of any specific book is allowed. Please do not assume that a book's appearance in Google Book Search means it can be used in any manner anywhere in the world. Copyright infringement liability can be quite severe.

About Google Book Search

Google's mission is to organize the world's information and to make it universally accessible and useful. Google Book Search helps readers discover the world's books while helping authors and publishers reach new audiences. You can search through the full text of this book on the web at `http://books.google.com/`

Über dieses Buch

Dies ist ein digitales Exemplar eines Buches, das seit Generationen in den Regalen der Bibliotheken aufbewahrt wurde, bevor es von Google im Rahmen eines Projekts, mit dem die Bücher dieser Welt online verfügbar gemacht werden sollen, sorgfältig gescannt wurde.

Das Buch hat das Urheberrecht überdauert und kann nun öffentlich zugänglich gemacht werden. Ein öffentlich zugängliches Buch ist ein Buch, das niemals Urheberrechten unterlag oder bei dem die Schutzfrist des Urheberrechts abgelaufen ist. Ob ein Buch öffentlich zugänglich ist, kann von Land zu Land unterschiedlich sein. Öffentlich zugängliche Bücher sind unser Tor zur Vergangenheit und stellen ein geschichtliches, kulturelles und wissenschaftliches Vermögen dar, das häufig nur schwierig zu entdecken ist.

Gebrauchsspuren, Anmerkungen und andere Randbemerkungen, die im Originalband enthalten sind, finden sich auch in dieser Datei – eine Erinnerung an die lange Reise, die das Buch vom Verleger zu einer Bibliothek und weiter zu Ihnen hinter sich gebracht hat.

Nutzungsrichtlinien

Google ist stolz, mit Bibliotheken in partnerschaftlicher Zusammenarbeit öffentlich zugängliches Material zu digitalisieren und einer breiten Masse zugänglich zu machen. Öffentlich zugängliche Bücher gehören der Öffentlichkeit, und wir sind nur ihre Hüter. Nichtsdestotrotz ist diese Arbeit kostspielig. Um diese Ressource weiterhin zur Verfügung stellen zu können, haben wir Schritte unternommen, um den Missbrauch durch kommerzielle Parteien zu verhindern. Dazu gehören technische Einschränkungen für automatisierte Abfragen.

Wir bitten Sie um Einhaltung folgender Richtlinien:

+ *Nutzung der Dateien zu nichtkommerziellen Zwecken* Wir haben Google Buchsuche für Endanwender konzipiert und möchten, dass Sie diese Dateien nur für persönliche, nichtkommerzielle Zwecke verwenden.

+ *Keine automatisierten Abfragen* Senden Sie keine automatisierten Abfragen irgendwelcher Art an das Google-System. Wenn Sie Recherchen über maschinelle Übersetzung, optische Zeichenerkennung oder andere Bereiche durchführen, in denen der Zugang zu Text in großen Mengen nützlich ist, wenden Sie sich bitte an uns. Wir fördern die Nutzung des öffentlich zugänglichen Materials für diese Zwecke und können Ihnen unter Umständen helfen.

+ *Beibehaltung von Google-Markenelementen* Das "Wasserzeichen" von Google, das Sie in jeder Datei finden, ist wichtig zur Information über dieses Projekt und hilft den Anwendern weiteres Material über Google Buchsuche zu finden. Bitte entfernen Sie das Wasserzeichen nicht.

+ *Bewegen Sie sich innerhalb der Legalität* Unabhängig von Ihrem Verwendungszweck müssen Sie sich Ihrer Verantwortung bewusst sein, sicherzustellen, dass Ihre Nutzung legal ist. Gehen Sie nicht davon aus, dass ein Buch, das nach unserem Dafürhalten für Nutzer in den USA öffentlich zugänglich ist, auch für Nutzer in anderen Ländern öffentlich zugänglich ist. Ob ein Buch noch dem Urheberrecht unterliegt, ist von Land zu Land verschieden. Wir können keine Beratung leisten, ob eine bestimmte Nutzung eines bestimmten Buches gesetzlich zulässig ist. Gehen Sie nicht davon aus, dass das Erscheinen eines Buchs in Google Buchsuche bedeutet, dass es in jeder Form und überall auf der Welt verwendet werden kann. Eine Urheberrechtsverletzung kann schwerwiegende Folgen haben.

Über Google Buchsuche

Das Ziel von Google besteht darin, die weltweiten Informationen zu organisieren und allgemein nutzbar und zugänglich zu machen. Google Buchsuche hilft Lesern dabei, die Bücher dieser Welt zu entdecken, und unterstützt Autoren und Verleger dabei, neue Zielgruppen zu erreichen. Den gesamten Buchtext können Sie im Internet unter `http://books.google.com` durchsuchen.

Digitized by Google

LIBRARY
OF THE
UNIVERSITY OF CALIFORNIA.

Class

Digitized by Google

Digitized by Google

Digitized by Google

Gewerbliche Friedensdokumente.

Entstehungs- und Entwicklungsgeschichte der Tarifgemeinschaften in Deutschland

von

Fanny Imle.

LIBRARY OF THE UNIVERSITY OF CALIFORNIA

Jena
Verlag von Gustav Fischer
1905.

Digitized by Google

HD5029
.I6

Alle Rechte vorbehalten.

Digitized by Google

Vorwort.

Die Notwendigkeit eines zusammenfassenden Werks über den Werdegang und die bisherigen Erfolge der deutschen Tarifbewegung bedarf in unserer Zeit keiner Begründung mehr. Wir können uns also hier auf einige kurze Bemerkungen mehr technischer Natur beschränken.

Zunächst möchten wir den Leser bitten, von dem vorliegenden Buch nicht etwas zu erwarten, was es schlechterdings nicht sein kann, nämlich eine statistische Wiedergabe unserer Tariferfolge, die auf absolute Vollständigkeit Anspruch erheben darf. Der Korporativvertrag ist bis vor kurzem ein Stiefkind unserer Sozialpolitik und das enfant terrible der sozialistischen Gewerkschaften gewesen, welche sich mit Ausnahme einiger Berufsvereine seiner antirevolutionären Tendenz instinktive bewußt waren. Erst als die Wetterwolken des Sozialistengesetzes vom politischen Horizont gewichen waren, begannen die deutschen Arbeiterorganisationen langsam und zögernd das Feld der gewerblichen Reform zu bearbeiten, und als die jugendlichen Truppen einer rasch emporwachsenden christlich-nationalen Gewerkschaftsbewegung ihnen zur Seite traten, wandte sich die Beachtung der Regierung und die Aufmerksamkeit weiter Volkskreise allmählich den Tarifgemeinschaften zu. Dieser Umstand erklärt, daß die Tarifstatistik noch im Anfangsstadium ihrer Entwicklung ist und demnach mit all den Schwierigkeiten zu kämpfen hat, welche die Bearbeitung sozialpolitischen Neulands mit sich bringt. Die von den freien Gewerkschaften tatkräftig unterstützten Erhebungen des Reichsamts des Innern sind, obgleich ihr zahlenmäßiges Resultat das unsrige übertrifft, nicht lückenlos, das beweist die Erscheinung, daß unsere Zusammenstellung Verträge aufweist, welche in der reichhaltigeren Übersicht des Reichsamts fehlen. Wir dürfen daher hier die Hoffnung äußern, daß unsere Arbeit, wenn auch in nur bescheidenem Maße zur Vervollständigung der amtlichen Enquete dienen wird, ist doch der Privatstatistik trotz der verdienstvollen und dankenswerten behördlichen Bemühungen vorläufig auf dem Tarifgebiet noch ein weites Arbeitsfeld offen gelassen.

Das hier niedergelegte Material, sowohl die Vertragsdokumente als auch die Arbeiterurteile über die Tarifgemeinschaften, ist das Ergebnis einer Umfrage bei etwa 5000 gewerkschaftlichen Ortsgruppen, welche teils durch die freundliche Mitwirkung der Zentralvorsitzenden der Organisationen begünstigt und gefördert

Digitized by Google

wurde, teils aber auch aus uns unbekannten Gründen auf die Sanktionierung der Hauptleitungen verzichten mußte. Bedauernd möchten wir hier hervorheben, daß der Zentralrat der deutschen Gewerkvereine der Enquete durch stillschweigende Nichtachtung jedwede Unterstützung versagte, was um so erstaunlicher wird, wenn man in Erwägung zieht, daß diese Organisationsgruppe nunmehr seit mehr denn 30 Jahren den Gedanken des Kollektivvertrags propagiert. Wenig positive Angaben gingen uns, wie ja auch nicht anders zu erwarten war, aus den Reihen der noch jungen christlichen Gewerkschaften zu; diese Organisationen haben erst in allerjüngster Zeit, nachdem unsere Umfrage bereits abgeschlossen war, namhafte Tariferfolge erzielt, die zu guten Hoffnungen auf die nächste Zukunft berechtigten. Mit geradezu bewundernswertem Eifer und fast rührender Genauigkeit haben viele lokale Gewerkschaftsführer, vor allem der freien Organisationen unsere Fragebogen beantwortet und uns die Vertragsurkunden in Druck oder Abschrift übermittelt. Wir dürfen für die von uns in den einzelnen Kapiteln wiedergegebenen Arbeiterurteile über die wirtschaftliche, gewerbliche, soziale und ethische Wirkung der Korporativvereinbarungen mindestens den Vorzug in Anspruch nehmen, daß sie unverfälschte Meinungskundgebungen schlichter Arbeiter darstellen, die vielfach in ihrer Naivität von geradezu elementarer Überzeugungskraft sind. Diesen Leuten, welche nach ihrer ermattenden täglichen Berufsarbeit und aufreibenden Gewerkschaftstätigkeit noch unsere Fragebogen ausfüllten und ihre Vereinbarungen für uns kopierten sowie denjenigen Zentralvorständen, welche unsere Arbeit anerkennenswert fördern halfen, sei hier unser herzlichster Dank ausgesprochen. Möge die Tarifbewegung, deren historischem und statistischen Ausbau sie durch ihre Mitarbeit an unserem Werk gedient haben, ihre Mühe durch künftige Erfolge lohnen, möge ihnen aber auch die Genugtuung zuteil werden, daß die in diesem Buch zusammengefaßten Resultate ihres fortschrittlichen Schaffens in weitesten Kreisen Beachtung finden.

Unser Buch führt den Leser nicht in die Geheimnisse der inneren Diplomatie ein, es reizt seine Phantasie auch nicht durch die Schilderung sensationeller Ereignisse vom sozialwirtschaftlichen Kriegsschauplatz, es soll ihm aber Wegweiser sein bei einem Gang durch das Laboratorium der Berufsorganisationen. Der Stein der Weisen, das Mittel zur endgültigen Lösung der sozialen Frage ist allerdings auch hier noch nicht gefunden worden, aber auch hier sind im hastigen Suchen nach dem verborgenen Zaubermitel viel nutzbringende und bleibende Kulturerfindungen gemacht worden. Trotz der ermutigenden Tariferfolge ist das große soziale Problem unserer Zeit noch ungelöst. Tausenden von Arbeitern ist aber zu einer besseren Lebenshaltung, vielen Handwerkern und Industriellen zu gesteigerter Erwerbssicherheit und manchen Gewerben zu einer soliden sozialwirtschaftlichen Basis durch sie verholfen worden. Diese Tatsache macht, hoffen wir, die nüchterne Frage der Tarifgemeinschaften des allgemeinen Interesses wert.

Digitized by Google

Inhalt.

Erster Teil.

Seite

Die Tarifentwicklung in den Graphischen Gewerben 1
Erstes Kapitel. Buchdruckgewerbe 3
Zweites Kapitel. Schriftgießer 51
Drittes Kapitel. Graphische Kunstgewerbe 64
Viertes Kapitel. Buchbindereigewerbe 74
Fünftes Kapitel. Tarifarme Gewerbe der graphischen Gruppe 106

Zweiter Teil.

Die Tarifentwicklung in der Metallindustrie 109
Erstes Kapitel. Schlägergewerbe 111
Zweites Kapitel. Solinger Industrien 151
Drittes Kapitel. Die übrigen Tarifabmachungen in der Metallindustrie, mit Ausnahme der Klempner und Installateure 163
Viertes Kapitel. Klempner und Installateure usw. 174

Dritter Teil.

Die Tarifentwicklung in den Holzbearbeitungs- und Verzierungsindustrien 195
Erstes Kapitel. Holzindustrie 197
Zweites Kapitel. Glasereigewerbe 228
Drittes Kapitel. Böttchereigewerbe 241
Viertes Kapitel. Malereigewerbe 245
Fünftes Kapitel. Tapezier- und Dekorationsgewerbe 271
Sechstes Kapitel. Stuckateurgewerbe 280
Siebentes Kapitel. Tarifansätze in den übrigen Berufen der Holzindustrie . . 291

Vierter Teil.

Die Tarifentwicklung im Baugewerk 295
Erstes Kapitel. Maurer-, Zimmerer- und Handlangergewerbe 297
Zweites Kapitel. Dachdeckergewerbe 379
Drittes Kapitel. Steinsetzergewerbe 387
Viertes Kapitel. Steinbearbeitungsgewerbe 399
Fünftes Kapitel. Töpfereigewerbe 410

Digitized by Google

Seite

Fünfter Teil.

Die Tarifentwicklung in den übrigen Gewerben. (Bekleidungsindustrie, Transportgewerbe und Produktion der Nahrungs- und Genußmittel.) 433
Erstes Kapitel. Bekleidungsindustrie 435
I. Schneidergewerbe 435
II. Schuhmachergewerbe 453
III. Die übrigen Berufe der Bekleidungsindustrie 462
a) Handschuhmacher 462
b) Hutmacher 463
c) Kürschner 463
d) Friseure 464
IV. Textilindustrie 464
V. Lederindustrie 469
Zweites Kapitel. Transportgewerbe 477
Drittes Kapitel. Industrie der Nahrungsmittel 515
I. Braugewerbe 515
II. Bäckereigewerbe 551
III. Fleischereigewerbe 564
Schlußbemerkungen 566

Digitized by Google

Erſter Teil.

Die Tarifentwicklung in den Graphiſchen Gewerben.

Digitized by Google

Digitized by Google

LIBRARY OF THE UNIVERSITY OF CALIFORNIA

Erstes Kapitel.

Buchdruckgewerbe.

I.

Schon an der Schwelle unseres Zeitalters der Gewerbefreiheit und des Konstitutionalismus tritt uns die Idee der Tarifgemeinschaft entgegen. Der Ruf nach Beseitigung der verkehrshemmenden Zollschranken und nach der wirtschaftspolitischen Einigung Deutschlands, welcher 1848 unser Bürgertum unter die Fahnen der Revolution sammelte, fand seinen Wiederhall in der Forderung der aufgeklärten Arbeiterschaft auf Sprengung der Koalitionsverbote. An die Stelle der zünftischen Geheimbündelei trat die vom offen bekannten Rechtsbewußtsein der Arbeiter getragene Organisation, die Hungerrevolte wurde zum planmäßigen, wenn auch noch sehr mittelalterlich theatralisch aufgeputzten Kampf um Recht und Gerechtigkeit. Die ersten Frühstrahlen der Sozialreform, welche schon das vormärzliche Dunkel zögernd durchhuscht hatten, flammten in den Kämpfen der städtischen Arbeiter um Verbesserung ihrer Lohnverhältnisse auf und durchleuchteten die Demonstrationen der Arbeitslosen, welche vom Staat und der Gemeinde statt der Wohltaten ehrenvolle nützliche Beschäftigung heischten. Die unterdrückten Bürger und Proletarier wollten die Staatsgewalt in den Dienst ihrer Reformbestrebungen stellen und rangen daher nach Anerkennung ihrer staatsbürgerlichen Rechte, nach Ausdehnung ihres parlamentarischen Einflusses und nach Schaffung einer konstitutionellen Verfassung. Die wirtschaftlich-soziale Konsequenz dieses parlamentarischen Konstitutionalismus gipfelte speziell für die Arbeiterklasse in dem Verlangen nach Mitbestimmung auf gewerblichem Gebiete, ja sogar in dem Wunsche nach wirtschaftlicher Autonomie. Seinen

1*

Digitized by Google

extremsten Ausdruck fand dies Streben in der Produktivgenossenschaftsbewegung, welche sich voreilig unter dem Schlagwort „den Arbeiter zu seinem eigenen Herrn zu machen“ über alle Schranken der Entwicklung hinwegsetzte, indem sie sich kühn und unvermittelt auf den Boden des Sozialismus stellte. Im Rahmen der bürgerlichen Demokratie hielten sich dagegen die Lohnkämpfe der Arbeiter und Gesellen. Sie begnügten sich damit, dem Proletarier seinen „gerechten Anteil am Profit des Unternehmers“ zu sichern und dem absoluten Arbeitgeber ein über Lohn, Arbeitszeit und alle mit dem Arbeitsverhältnis zusammenhängende Fragen, mitberatendes Arbeiterministerium zur Seite zu setzen. Dies, kurz skizziert, der historische Rahmen, in dem sich die erste Tarifbewegung Deutschlands abspielte.

Wie allseits bekannt sein dürfte, waren die Buchdrucker die Träger dieser für die ganze spätere Entwicklung unserer Arbeitskämpfe so bedeutsamen Aktion. Vom 11. bis zum 16. Juni 1848 tagte die erste Nationalversammlung der Gehilfenschaft in Mainz, deren Hauptzweck die einheitliche Regelung der Arbeitsbedingungen unter Mitwirken und gleichmäßiger Anerkennung beider Parteien war. Die von dort an die Deutsche Nationalversammlung gerichtete Petition lassen wir hier im Wortlaut folgen, da sie ein deutlicheres und unverfälschteres Bild der Gesinnungen und Bestrebungen dieses ersten Tarifparlaments gibt als jede resümierende Wiedergabe:

Hohe deutsche Nationalversammlung!

Deutsche Männer!

Die allgewaltigen Zeitereignisse der letzten Tage, durch die eine große, längst ersehnte Umgestaltung aller politischen und gesellschaftlichen Verhältnisse herbeigeführt wurde, äußerten ihre Wirkung auch auf den Stand der Arbeiter. Dieser, so lange unter dem auf ihm lastenden Drucke seufzende Stand begann zu fühlen, daß auch er Ansprüche an das Leben und seine Freuden habe, daß auch er Rechte haben müsse, da man ihm ja der Pflichten so viele aufbürde. Von Westen her wehte der begeisterte Odem der Emanzipation, der Mündigkeit dieses Standes, und verbreitete sich mit Blitzesschnelle über den größten Teil Europas, ja der ganzen zivilisierten Welt, und fand Anklang in aller guten, aller fühlenden Menschen Herzen; die größten, edelsten Männer der Gegenwart nahmen sich der so lange unterdrückten Klasse mit der großmütigsten Aufopferung an und machten das Interesse derselbigen zu dem ihrigen, wohl einsehend, daß gerade sie der Kern und die Stütze eines auf freisinnigen Grundsätzen basierten Staates sind. Tausende sehen daher einer besseren Zukunft vertrauensvoll entgegen und werden sich in dieser Hoffnung nicht täuschen, sollten auch Gewitterstürme vorübergehen müssen. Aber auch an diesem Stande selbst ist es jetzt, seine ihm gebührenden Rechte auf dem Wege der Gesetzlichkeit zu erkämpfen, seine Interessen zu wahren

Digitized by Google

und sicher zu stellen, damit die Früchte des Errungenen nicht für die Zukunft verloren gehen, sondern sich mehr zum Heil des Ganzen entwickeln und befestigen mögen.

Auch unser Beruf, einer der schönsten und der Vorzüge so manche bietend, ist in den letzten Jahren bis zur Fabrikarbeit herabgedrückt worden, wir sahen den Wohlstand unserer Prinzipale von Jahr zu Jahr sich mehren, sahen immer neue Segensquellen sich ihnen öffnen, und sahen dies gewiß alle mit Freude, mit Stolz, denn jeder gewissenhafte Arbeiter konnte sich zurufen: Auch du hast das deinige redlich dazu beigetragen! Doch was war unser Lohn, welche Aussichten eröffneten sich uns, welche Erfolge krönten unsere Mühen?! Unsere Zukunft wurde immer trüber. Wir hatten von jeher Einrichtungen getroffen, die wir als unser teuerstes Gut betrachteten, die nicht uns allein, nein, die auch unsere Angehörigen, unsere Nachkommen vor allen Wechselfällen des Lebens schützen sollen.[1]) Wir mußten diese aufgeben; es drängte sich uns der furchtbare Gedanke auf: Ihr müßt eure Kranken, eure altersschwachen Brüder, eure Witwen und Waisen dem allgemeinen Elend des Arbeiters überlassen! Wir konnten die Opfer nicht mehr bringen. Da ertönte der mächtige Ruf nach Freiheit, und wie mit einem Schlage erhoben sich unsere Brüder in Deutschland, um das so lange geduldete Joch abzuschütteln. Ganz übereinstimmend machte sich die Überzeugung geltend, daß nicht der Staat, nicht die Behörden unsere Verhältnisse ordnen, nein, daß der Arbeiter selbst, daß von unten hinauf die Heilung unserer krankhaften Zustände vorgenommen werden müsse, daß es unsere Pflicht sei, die wunden Stellen bloß zu legen. Wir sind weit entfernt von allen Beglückungstheorien, wir sehen in einer den Verhältnissen angemessenen Verwertung unseres Kapitals, nämlich unserer Arbeitskraft, und in der Abschaffung aller den Arbeiter allein treffenden Ausnahmegesetze die kürzeste und einfachste Heilung unserer Arbeiterzustände. In vielen Städten unternahmen es unsere Brüder, ihre Forderungen in eine gewisse Form zu bringen und sie ihren Arbeitgebern vorzulegen, und es herrschte durch ganz Deutschland eine überraschende Übereinstimmung. Dieses war die Veranlassung, daß wir eine deutsche Buchdruckerversammlung nach Mainz zusammenberiefen. Aus allen deutschen Gauen haben sich am heiligen Pfingstfest die Jünger des großen Meisters Gutenberg in ihrer Grundfeste, dem ehrwürdigen Mainz versammelt, wo einst ihr Urahn durch sein Wirken der geistigen Freiheit den Weg bahnte. Wir, beauftragt und gesendet von 141 Städten, wir 12000 Wähler legen einer hohen Versammlung die Resultate unserer Beratung vor, und zwar

[1]) Gemeint sind die vom Anfang des Jahrhunderts an teils unter Subvention der Prinzipale, teils aus eigenen Kräften der Gehilfen aufrecht erhaltenen Kranken-, Invaliden- und Arbeitslosenunterstützungskassen.

Digitized by Google

zunächst diejenigen Punkte, welche die Arbeiter im allgemeinen betreffen, und sind dieselben in folgenden Anträgen zusammengefaßt:

1. Gründung eines deutschen Arbeiterministeriums, gewählt durch Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

2. Abschaffung der Ausnahmegesetze, die den Arbeiter allein treffen, namentlich in bezug auf das Wandern und die Niederlassung.

3. Überwachung des Lehrlingswesens

a) hinsichtlich der Zahl, besonders in solchen Geschäften, die mit Maschinen arbeiten; als Hauptzweck aber: die überflüssigen Arbeitskräfte eines (Geschäftes) anderen zuzuführen, die deren bedürfen;

b) Schutz derselben gegen Willkür und moralisches Verderben, namentlich durch Gründung von Vereinen nach Art der Gesellenvereine.

4. Regulierung des Maschinenwesens in Deutschland und Beschränkung desselben insoweit, als dasselbe ohne allgemeinen Nutzen zur Bereicherung des einzelnen dient und als es die Konkurrenz des Auslandes erlaubt.

5. Erlaß eines Gesetzes, welches bestimmt, daß ein Geschäft nur von denen betrieben wird, die dasselbe erlernt haben.

6. Aufforderung an die verschiedenen geschäftsverwandten Arbeiter Deutschlands zur Vereinigung behufs der Feststellung ihrer Arbeitspreise und zur Gründung von Kranken-, Invaliden-, Sterbe- und Witwenkassen nach Muster der Buchdrucker, und Gewährung von Staatsmitteln zur Gründung derselben.

7. Anerkennung der Kompetenz des Arbeiters, seine Verhältnisse zu regulieren.

8. Protest der Nationalversammlung an die betreffenden Regierungen gegen Ausweisung und Verfolgung solcher Arbeiter, die sich die Lösung der Arbeiterfrage zur Aufgabe gemacht.

Nachdem wir in vorstehendem auf die Grundübel hingewiesen, deren Beseitigung resp. Inslebenrufung die deutschen Arbeiter fast aller Orten gefordert, erlauben wir uns, auf unsere speziellen Forderungen überzugehen, um deren gesetzliche Genehmigung wir bitten. Wir glauben einer hohen Versammlung den besten Beweis für die Gerechtigkeit derselben dadurch geben zu können, daß in vielen Orten Deutschlands dieselben schon jetzt in Kraft sind, und daß fast alle Buchdruckerabgeordnete die Erklärung der Prinzipale mitgebracht haben, daß jeder einzelne beitreten werde, sobald sich die Gesamtheit dazu verpflichtet.

Wir sprechen schließlich noch das feste Vertrauen zu einer hohen Nationalversammlung aus, uns in unserem Streben zu unterstützen, unsere Arbeitgeber zu einer gleichen Vereinigung aufzufordern, und auf diese Weise viele Tausende in unserem schönen Vaterlande zufrieden zu stellen und sie der Notwendigkeit zu überheben, dasjenige Mittel zur Erreichung ihrer billigen Wünsche anzuwenden

Digitized by Google

das als das einzige nach der bisherigen Gesetzgebung ihnen zu Gebote steht: die Verweigerung ihrer Arbeitskraft."

Sodann folgt die Bekanntgabe der weiter unten mitgeteilten Tarifforderungen und das Ersuchen um Berücksichtigung derselben bei Vergebung amtlicher Drucksachen.

Einige dieser Forderungen, so diejenige auf Beseitigung der Schikanen reisender und übersiedelnder Kollegen sind allerdings in keinen Zusammenhang mit der Tarifbewegung zu bringen. Auch das Verlangen nach Einschränkung des Maschinenwesens ist für uns nichts mehr als eine wehmütige Erinnerung an den kindlichen Kampf unserer Arbeiter und Kleinbürger gegen den technischen Fortschritt, aber dessen ungeachtet liegt hier ein Dokument vor uns, welches in schlichten, oft sogar linkischen Worten, aber mit der ganzen Kraft der jugendlichen Begeisterung und des unerschütterlichen Vertrauens auf den sozialen Fortschritt die Notwendigkeit der tariflichen Regelung der Arbeitsbedingungen von Organisation zu Organisation in geradezu klassischer Vollendung begründet. Heute, nach 66 Jahren, könnten unsere Behörden nicht überzeugender auf ihre Pflicht der Anerkennung der korporativen Arbeitsverträge und auf deren soziale und wirtschaftliche Bedeutung hingewiesen werden. Von der staatserhaltenden Kraft ihres die gewerblichen Verhältnisse ordnenden Tarifs durchdrungen, wollen die Petenten die Nationalversammlung geradezu zum Tarifagitator machen, ja in der Erkenntnis, daß die machtvolle Ausgestaltung der beiderseitigen Organisationen die Grundlage jedes dauernden Vertrags ist, verlangen sie nicht nur freies Koalitionsrecht und Schutz für die Opfer des Tarifkampfes, sondern sie drängen das Parlament sogar zur Förderung einer Prinzipalsorganisation. In dieser Urkunde ist aber auch der innige Zusammenhang zwischen der allgemein politisch liberalen und der speziell beruflichen konstitutionalistischen Bewegung der damaligen Zeit gezeigt, ja mehr noch als dies, diese Eingabe schildert in primitiven Worten das Wesen der Tarifgemeinschaft als eine Konsequenz der modernen Rechtsauffassungen und des sozialen Geistes unserer neuen Zeit.

Bevor wir aber nun zur genaueren Schilderung der buchdruckerlichen Tarifbewegung vom Jahre 1848 übergehen, bleibt uns die Frage zur Beantwortung übrig, warum gerade die Angehörigen dieses Berufs zu den Pionieren der Tarifgemeinschaft in Deutschland geworden sind. Drei Hauptgründe können wir wohl hierfür angeben, natürlich ohne uns der Illusion einer erschöpfenden Klarlegung hinzugeben. Zunächst brachte die Revolutionszeit, welche den Fall der reaktionären Preßgesetze mit wahren Druckorgien feierte, ein nie geahntes Aufleben der Konjunktur. Ernsthafte Gründe gegen eine durchgreifende Lohnsteigerung waren also in Anbetracht des ständigen Anwachsens der Unternehmerprofite vom rein wirtschaftlichen Standpunkt aus nicht geltend zu machen. Sodann war das Ver-

Digitized by Google

hältnis zwischen Gehilfenschaft und Prinzipalität, wenn auch kein ungetrübtes, so doch im großen und ganzen ein liberales. Die Gegensätze lagen weit mehr auf wirtschaftlichem als auf sozialem Gebiete, und deswegen hatten auch die Buchdrucker, welche schon seit dem Anfang des Jahrhunderts auf dem Gebiete des Unterstützungswesens mit ihren Arbeitgebern vielfach Hand in Hand gingen, wenigstens nicht auf eine dünkelhaft hochmütige Abweisung ihrer Ansprüche auf gleichberechtigtes Mitberaten über Lohn- und Arbeitsverhältnisse zu rechnen. Vor allem aber gerieten in der Revolutionszeit die kleinlichen Differenzen des Alltagslebens am schnellsten unter jenen Buchdruckern in Vergessenheit, in deren Berufsgenossen die demokratischen Ideen wohl am tiefsten Wurzel faßten. Arbeitgeber und Arbeitnehmer, welche Schulter an Schulter seit Jahren in der Offizin gearbeitet hatten, fanden sich in der Feierstimmung des Straßenkampfes auf den Barrikaden wieder, und die gemeinsame Sehnsucht nach Freiheit und Brüderlichkeit fand wenigstens für kurze Zeit einen Widerhall bei der Gestaltung des Arbeitsverhältnisses. Es muß hierbei beachtet werden, daß 1848 ein nur allmählich sich lockerndes Band der Solidarität die kleinen Handwerker mit den Proletariern, soweit diese sich überhaupt bewußt an der politischen Bewegung beteiligten, vereinigte. Vor allem darf aber nicht vergessen werden, und damit kommen wir zu dem Hauptgrund, welcher uns das frühzeitige Fußfassen tariflicher Ideen im Buchdruckgewerbe verständlich macht, daß diese Arbeiterschicht sowohl in bezug auf die zum Gewerbe erforderliche sorgfältige Schulbildung als auch Dank ihrer Monopolstellung als gelernte und unersetzliche Arbeitskräfte damals noch auf einer sozialen Stufe stand, welche sie den Unternehmern näher rückte als ihren proletarischen Klassengenossen. Man denke nur an die mannigfaltigen Privilegien, wie Degentragen, Einbeziehung in die akademische Verfassung usw., welche zu den anerkannten zünftischen Rechten der Buchdruckergehilfen gehörten.

Die Tarifaktion der Buchdrucker begann mit der Zustellung folgender Forderungen der Berliner Gehilfen an das dortige Prinzipalskomitee im Monat April:

1. Zehnstündige Arbeitszeit.
2. Minimallohn von 5 Talern.
3. Verbot der regelmäßigen Sonn-, Feiertag- und Nachtarbeit.
4. 50 % Aufschlag auf Überstunden oder $4^1/_2$ Silbergroschen für eine Überstunde.
5. Entschädigung von $1^1/_2$ Silbergroschen pro Stunde für Warten auf Beschäftigung.
6. Wöchentliche Auszahlung des Lohnes am Freitag innerhalb der Arbeitszeit.
7. Bildung eines Tarifschiedsgerichts.

Digitized by Google

8. Wiedergewährung des Aushängeexemplars [1]) „als Beihilfe zur Bildung und Belehrung der Druckereimitglieder".

Da die Antwort der Arbeitgeber, wenn auch nicht direkt ablehnend, so doch ausweichend lautete, stellten am 28. April 600 Gehilfen die Arbeit ein und setzten, selbst durch die Lehrlinge unterstützt, sämtliche Betriebe still. Nach dreitägigem Ausstand gelang es dem Magistrat, eine Vermittlung zustande zu bringen, und am 1. Mai erfolgte die Wiederaufnahme der Arbeit. Ein zweites Eingreifen der vermittelnden Behörde wurde aber sofort nötig, da verschiedene Prinzipale ihren Arbeitern einen Abbitterevers vorlegten, der natürlich Anlaß zu neuen Arbeitseinstellungen gab. Es kam jedoch wieder zur Verständigung und zum prinzipalsseitigen Erlaß eines wesentlich reduzierten Tarifs. Jedenfalls brachte diese traurige Erfahrung in Berlin den Arbeitern den Organisationsgedanken immer näher, denn auf einer kurz darauf stattfindenden Konferenz in Heidelberg wurde ein sich über sieben Städte erstreckender Bund gegründet und die Schaffung von lokalen Vereinen an allen Druckorten Deutschlands sowie deren spätere Zentralisierung dringend empfohlen. Gleichzeitig mit der Einsicht von der Unentbehrlichkeit gefestigter Vereinigungen zur Erringung und Festhaltung geregelter Arbeitsverhältnisse scheint aber auch die Idee einer nationalen Tarifgemeinschaft Wurzel geschlagen zu haben, vielleicht ist darin eine gesunde Reaktion gegen den ersten lokalen Mißerfolg zu sehen. Dieselbe Heidelberger Zusammenkunft arbeitete einen Akkordtarif für Setzer und Drucker aus, welcher je 11 Positionen enthielt und setzte eine Lehrlingsskala fest, welche auf 3 Setzer einen Setzer- und auf 3 Pressen einen Druckerlehrling sowie in größeren Druckereien auf 9 Setzer 2 und auf je weitere 9 je einen Lehrling zuließ. Zugleich wurde eine fünfjährige Lehrzeit in Aussicht genommen. Die Entschädigung für Warten auf Arbeit wurde auf $2^1/_2$ Silbergroschen heraufgesetzt, im übrigen scheint sich die Konferenz die allgemeinen Bestimmungen der Berliner Vorlage zu eigen gemacht zu haben. Auf der oben schon erwähnten nationalen Buchdruckerversammlung zu Pfingsten in Mainz wurden diese Forderungen sanktioniert und den Gehilfen die Durchführung derselben bis zum 1. August zur Pflicht gemacht resp. den Arbeitern die Anwendung der nötigen Repressalien empfohlen. Einer Angabe des Gehilfenorgans „Gutenberg" zufolge wurde auch ein Minimum unter gleichzeitigem Hinweis auf die Einführung von den Teuerungsverhältnissen Rechnung tragenden Lokalzuschlägen festgelegt. Auch die Gründung des nationalen Buchdruckervereins wurde definitiv, und die Vereinigung wurde auf die Einhaltung des Tarifs verpflichtet, indem statutarisch festgelegt wurde, daß nur vertragstreue Gehilfen

[1]) Aushängeexemplar will sagen Überlassung eines Exemplars der in der Druckerei fertig gestellten Drucksachen an jeden dort tätigen Gehilfen.

Digitized by Google

in den Reihen der Organisierten Aufnahme finden durften. Über die, den Tarif und die Lehrlingsskala ignorierenden Firmen sollte die Sperre verhängt und vertragsbrüchigen Gehilfen sollte das Viatikum entzogen werden.

Schon vor der Mainzer Konferenz fanden die Forderungen der Arbeiter an einigen Orten, so in Breslau, wo der fortschrittlichste Tarif zustande kam, wie in Halle, Leipzig, München, Wien und verschiedenen kleineren sächsischen Städten verständnisvolle Anerkennung bei der Prinzipalität. Auch nach der Nationalversammlung faßte der neue Arbeitsvertrag, besonders in Schlesien vorübergehend noch Fuß, aber es stellte sich doch allmählich heraus, daß das Entgegenkommen der Arbeitgeber mindestens teilweise ein Angstprodukt gewesen war. Zu einer nachhaltigen und den Stürmen des Konjunktur- und Stimmungswechsels trotzenden Festlegung der Tariferrungenschaften fehlten eben noch die unerläßlichen wirtschaftlichen und organisatorischen Vorbedingungen. Der Aufschwung des Buchdruckgewerbes entsprach nicht einer dauernden Erweiterung des Absatzgebietes, er war nicht das Produkt einer anhaltenden Steigerung der Kaufkraft der Volksmassen, sondern die flüchtige Begleiterscheinung einer politischen Katastrophe. Die Prinzipale blieben zwar prinzipielle Anhänger der Tarifgemeinschaft, aber sie wehrten sich in der Vorahnung einer erschütternden gewerblichen Krise gegen die gestellten Lohnforderungen. So erklärten 90 Druckherren in der „deutschen allgemeinen Zeitung" vom 24. Juli die Mainzer Beschlüsse für unannehmbar, da dieselben ebenso den wahren Interessen der Gehilfen in der jetzigen Zeit widersprechen als sie das ganze Geschäft notwendig untergraben und jede Ordnung auflösen würden. Wie es scheint, schämten sich die fortschrittlicher denkenden Prinzipale, ihre Ablehnung der im Grunde genommen sehr bescheidenen Gehilfenwünsche öffentlich und offiziell zum Ausdruck zu bringen, denn diese nach Leipzig einberufene Versammlung der Druckereibesitzer wurde außerordentlich dürftig beschickt. Ihre Beschlüsse können daher zwar nicht schlechthin als Willenskundgebung der gesamten Prinzipalität gelten, sie dürften jedoch den unausgesprochenen Tendenzen der meisten Druckherren entsprochen haben. Die in Leipzig Versammelten verpflichteten sich gegen eine Konventionalstrafe von 50 Talern, Gehilfen, welche auf dem Boden der Mainzer Beschlüsse ständen, nicht in Kondition zu nehmen. So wurde denn die Arbeitseinstellung unvermeidlich, und am 1. August traten die Gehilfen in Berlin, Halle, Hamburg (dort mit Ausnahme von 8 Offizinen), Bremen, Erfurt, Frankfurt a. M., Wiesbaden, Dresden, Hildburghausen, Altona, Potsdam, Wien u. a. m. in den Ausstand. Fast alle diese Bewegungen verliefen ungünstig für die Arbeiter, und es hieße, den historischen Materialismus bis zur Gewerkschaftsfeindlichkeit auf die Spitze treiben, würden wir lediglich in dem Konjunkturwechsel die mit fatalistischer Notwendigkeit wirkende Ursache dieser Mißerfolge sehen. Es kann vielmehr

Digitized by Google

nicht geleugnet werden und wurde auch vom „Gutenberg“ freimütig anerkannt, daß die Mangelhaftigkeit der Organisationsverhältnisse nicht in letzter Linie das Scheitern dieser ersten Tarifbewegung veranlaßte. Während die Prinzipale nur das lose Band der örtlichen Innungen verknüpfte, glich die nationale Einheit der Arbeiterorganisation der erträumten Einigkeit des deutschen Reiches von damals. Zu der verwirrenden Zersplitterung der einzelnen Vereine kam aber noch die in dieser Zeit ebenfalls nicht besonders erstaunliche Uneinigkeit des zentralen Exekutivkomitees in Frankfurt a. M., dessen hilflose Stellungnahme zu der Tarifdurchführung oft mit bitterer Ironie von den wenigen Getreuen des Tarifkampfes in Parallele zu der politischen Wankelmütigkeit des Frankfurter Parlaments gestellt wurde. Dieses Zentralkomitee berief trotz des Protestes der an den Mainzer Beschlüssen festhaltenden Mehrheit der Gehilfen eine gemeinsame Versammlung von Prinzipalen und Gehilfen nach Frankfurt a. M., welche einen neuen leichter durchführbaren Tarif beraten sollte. Am 27. August traten denn auch dort 70 Vertreter zusammen, und bei einer Repräsentation von 2000 bis 3000 Gehilfen und einer schwachen Majorität von Prinzipaldelegierten einigte man sich auf eine Herabsetzung resp. Verminderung der Akkordpositionen, ein Minimum von 7 Gulden und die elfstündige Arbeitszeit. Ein provisorisches paritätisches Komitee wurde als Tarifexekutive eingesetzt, scheint aber trotz der Gemeinsamkeit der Beschließungen keine namhaften Erfolge erzielt zu haben, schrieb doch im Jahre 1849 das als Tariforgan bestimmte Prinzipalsblatt „Buchdruckerzeitung“ kurz vor Einstellung seines Erscheinens in dankenswerter Freimütigkeit: „Es wird uns leider immer klarer, daß die meisten der in Frankfurt versammelt gewesenen nur zur Abwendung eigener Gefahr und aus persönlichem Interesse ein Mittelding zwischen den Mainzer Beschlüssen und den Privatstatuten schaffen wollten, um den drohenden Bewegungen der Arbeiter einen scheinbar gesetzlichen Wall entgegenzuhalten und die gefährlichen Klippen klug umschiffen zu können. Klug mag dies gehandelt sein, ehrlich nicht . . . die ersten Blüten des Juli werden sein: eine neue Generation von Lehrlingen, ihnen folgen unmittelbar die Früchte: Verminderung der Gehilfen, Anschaffung der Maschinen und möglichst billigen Arbeitskräfte, Herabdrücken der Preise, Abjagen der Aufträge, Verdingung der Arbeit an den Mindestfordernden, endlich Lumperei an allen Ecken!“

Der dritte Kongreß der Buchdrucker vom 30. September 1849 zu Berlin stand durchaus unter dem Zeichen der Reaktion. Die Aufhebung der Preßfreiheit und das vormärzlich rückschrittliche Walten der Zensur erschütterten die Existenz vieler Prinzipale und machten Tausende von Gehilfen durch Schließung von Druckereien arbeitslos. Verärgertes Mißtrauen und vielfach auch kleinlicher Eigennutz machten die Arbeitgeber den tariflichen Forderungen sehr unzugänglich

Digitized by Google

und die Überreiztheit der Verzweiflung störte immer mehr die Einigkeit in den Reihen der Arbeiter. Ein primitiver Annäherungsversuch der Parteien war allerdings schon gegen Ende 1848 von den Gehilfen unternommen worden, indem sie die Prinzipale zur gemeinsamen Organisation mit ihnen, d. h. zum Beitritt zu ihrem „Gutenbergbund" aufforderten. Aber obgleich manche Druckherren dieser Einladung Folge leisteten und der Bund eine Zeitlang seine flügellahme Existenz fristen konnte, hat wohl gerade dieses Organisationsexperiment noch mehr zur Verwirrung und Komplizierung der Verhältnisse beigetragen. Den qualvoll inhaltsleeren Verhandlungen des übrigens außerordentlich gut beschickten Kongresses machte die polizeiliche Auflösung ein jähes Ende, die, wie gehilfenseitig versichert wurde, einer Denunziation der Berliner Prinzipale zuzuschreiben war. Dieser Gewaltakt verdarb den Arbeitern wohl die kindliche Freude an der gemeinsamen Organisation, er hatte aber das gute, daß sie sich über die Notwendigkeit eines geschlossenen und selbständigen Vorgehens jedes einzelnen Kontrahenten bei der Leitung der Organisationsgeschäfte und der Vorbereitung der Lohnkämpfe klar wurden.

Damit hat die 1848er Tarifbewegung der Buchdrucker ihren Abschluß erreicht. Sie hatte übrigens noch ein politisches Nachspiel in Form von Polizeischikanen aller Art, wie Haussuchungen, Inhaftierungen, Vereinsauflösungen usw., das für uns insofern interessant ist, als es uns zum ersten Male deutsche Behörden im vernunftwidrigen Kampfe gegen Organisationen zeigt, deren Aufgabe die tarifliche Aufrechterhaltung der gewerblichen Ordnung und damit die Sicherung des nationalen Wohlstandes ist.

II.

Durch die Erfahrung bereichert, daß sich Tarifgemeinschaften weder durch eine himmelstürmerische Einzelaktion der Gehilfen erzwingen, noch der Prinzipalität durch Vertrauenskundgebungen ablocken lassen, ging die Arbeiterschaft des Buchdruckgewerbes aus diesen Kämpfen hervor. Diese Einsicht und das stärkende Gefühl der beruflichen Zusammengehörigkeit, welches auch in Zeiten der Enttäuschungen und Entzweiungen die Gehilfenschaft nicht im Stiche ließ, haben es neben der liberalen Gesinnung einiger Druckherren wohl bewirkt, daß das einigende Band zwischen Prinzipalität und Arbeiterschaft, das oft nur noch durch einen Faden zusammenhing, nie ganz zerriß. So blieb z. B. in Leipzig der Tarif von 1848, welcher gewisse Lehrlingsbestimmungen und die Festsetzung des Tausendpreises [1]) enthielt, in Kraft und fand 1852 durch Innungsstatut Sanktio-

[1]) Tausendpreis bedeutet die Bezahlung für 1000 zu setzende Buchstaben, als Durchschnittsmaß ist der Buchstabe „n" genommen.

Digitized by Google

nierung. Sechs Jahre später wurde er unter Mitwirkung der Gehilfendeputation der Innung[1]) revidiert und die Grundpreise erfuhren eine Erhöhung. Gleichzeitig brachten die Verhandlungen auch die Einrichtung eines paritätischen Schiedsgerichts, und mit der Schaffung dieser Tarifkontrollinstanz war ein weiterer Schritt zur Festigung des Vertragsverhältnisses getan.

Bevor wir aber die Entwicklung der Tarifgemeinschaft weiter verfolgen, müssen wir einen, wenn auch noch so flüchtigen Blick auf die beruflichen Organisationsbestrebungen der Arbeiter werfen; ist doch ihre Ausgestaltung für die Abschlüsse und Aufrechterhaltung der Vereinbarungen ausschlaggebend, und drückt doch ihre Tendenz der ganzen Tarifbewegung ihren Stempel auf. Die ersten, welche von dem Erlaß der Gewerbe- und Koalitionsfreiheit Gebrauch machten, waren wiederum die geistig und gewerblich bevorzugten Buchdrucker. Schon im Januar 1862 wurde der Fortbildungsverein der Buchdrucker und Schriftgießer Leipzigs gegründet, welcher bereits ein Jahr später den „Correspondent", das geistige Bindeglied der Kollegenschaft ganz Deutschlands herausgab. Die Vereinigung stellte sich im bewußten Gegensatz zu allen politisch-revolutionären Arbeitervereinigungen der damaligen Zeit auf den Boden der „nüchternen Gegenwartsarbeit", den kühnen Geistesflug der sozialistischen Arbeiter, welche zwischen Schwärmerei und Verzweiflung schwebten, machte sie von Anfang an nicht mit, sondern sie betrat im Alltagskleid mit eisernem Schritt das dornige Feld der bescheidenen, aber fruchtbringenden gewerblichen Reformarbeit. Äußerst interessant ist eine Resolution des Vereins, welche sich in instinktiver Erkenntnis von der tariffeindlichen Tendenz des ehernen Lohngesetzes und des politischen Radikalismus gegen die Lassallischen Ideen verwahrt. Sie lautet:

„Der Fortbildungsverein für Buchdrucker hält die von Lassalle aufgeführten Theorien zur Verbesserung der Lage der Arbeiter im wesentlichen für praktisch unausführbar und kann dieselben nicht zu den seinigen machen, wird vielmehr auf der bisher betretenen Bahn: Belebung und Anregung zur geistigen Bildung, die Hebung des materiellen Wohlstandes des Vereins durch Institutionen, wie sie Schultze-Delitzsch vorgeschlagen, unbeirrt vorwärtsschreiten."

Unterdessen entstanden Buchdruckervereine an den verschiedensten Orten Deutschlands und so war schon 1866 auf einem Berliner Kongreß die Gründung des Zentralverbandes möglich. Die erste gewerkschaftliche Aktion der Vereinigung war ein Vorstoß gegen die Sonntagsarbeit und die Ausarbeitung eines Lehrlingsregulativs auf dem Buchdruckertag 1868 zu Berlin. Letzteres ist nicht nur deswegen erwähnenswert, weil später die Regelung des Lehrlingswesens mit in

[1]) Die Gehilfendeputation in Leipzig war eine innungsstatutarisch anerkannte und von den Gehilfen frei gewählte Körperschaft, welche innerhalb der Innung die Rechte der Arbeiter vertrat.

Digitized by Google

den Rahmen der Tarifgemeinschaft gezogen wurde, sondern es ist vor allem charakteristisch für die ganze Organisation, als einer Vereinigung von gelernten Arbeitern und selbstbewußten Leuten, welche in Erkenntnis ihrer gewerblichen Bedeutsamkeit und der Unentbehrlichkeit ihres fachlichen Schaffens den Beruf vor Überflutung durch gar nicht, oder nur mangelhaft ausgelernte Kollegen behüten und der Lohndrückerei Einhalt gebieten wollen. Die Buchdrucker folgten damit nach bestem Wissen der Stimme der praktischen Vernunft, ja sie fühlten sich als das gute Gewissen des Gewerbes, indem sie unaufhörlich auf die Einschränkung des Lehrlingszudrangs hinwirkten. Weder die phrasenhaften Vorwürfe des Berufsdünkels noch die oft laut werdenden Zweifel an ihrem Solidaritätsgefühl gegenüber der ganzen Arbeiterklasse konnten sie von dem einzig richtigen Wege abbringen, welcher von der Einzelreform zur Gesamtverbesserung, von der Hebung des eigenen Berufs zur Besserstellung der Gesamtarbeiterschaft führt. Daß sowohl Taktik als auch Prinzip die Buchdrucker in klaffende Gegensätze zu der Mehrheit der in politischen Vereinen organisierten Arbeiterschaft brachte, ist hinlänglich bekannt, und diese trennende Kluft wurde natürlich auch durch die Entstehung der lassalleanischen und marxistischen Gewerkschaften nicht überbrückt; waren sie doch nichts anderes als organisatorische Verkörperungen der revolutionär-sozialistischen Parteien im Kleide der Berufsorganisationen. Damit ist schon ausgedrückt, daß außer dem Buchdruckerverband vor 1868 keine deutsche Arbeiterorganisation zu den prinzipiellen Vorkämpfern der Tarifgemeinschaft gehörte, sind doch Tarifgemeinschaft und Revolutionarismus unaufhebbare Gegensätze. Wie wir aber später sehen werden, erschöpft sich der Widerstand der Arbeiterorganisationen gegen die Förderung der korporativen Arbeitsverträge durchaus nicht in dem Schlagwort des politischen Radikalismus. An die Stelle der, in den ersten Jahrzehnten unserer gewerkschaftlichen Entwicklung von den Arbeitern in entstellender Oberflächlichkeit einzelnen Parteiführern nachgeredeten revolutionär-politischen Argumente gegen die paritätisch-vertragliche Regelung der Arbeitsbedingungen traten mit der Zunahme der Selbständigkeit der sozialistischen Gewerkschaften Bedenken ernsthafterer und rein wirtschaftlich-sozialer Natur. Sicher ist aber, daß auch schon Mitte und Ende der sechziger Jahre die absolute Bedeutungslosigkeit der meisten Berufsorganisationen die Tarifgemeinschaft zu einer wirtschaftlichen und organisatorischen Unmöglichlichkeit machte; um so mehr, als auch die Arbeitgeber ihre Organisationsverhältnisse der ungewohnten Gewerbefreiheit auch durchaus noch nicht angepaßt hatten, sondern vielfach noch ebenso unsicher zwischen Koalition und Organisationslosigkeit herumtaumelten wie die meisten gewerblichen Arbeitergruppen. Das ist wohl auch in erster Linie der Grund, welcher die tiefe Entrüstung und das bittere Hohnlachen der sozialistischen Arbeiter erklärlich macht, das entfesselt wurde, als Ende 1868

Digitized by Google

die deutschen Gewerkvereine (Hirsch-Duncker) auf den Plan traten und vielleicht meistens mit mehr Zähigkeit als Geschick die Verhältnisse des fortgeschritteneren Großbritannien nach dem zurückgebliebeneren Deutschland importieren wollten. Von nennenswerten Tarifkundgebungen der Gewerkvereine aus der ersten Zeit ihres Wirkens ist sehr wenig zu berichten. Im Prinzip strebten diese Berufsvereine selbstverständlich nach friedlichen und langfristigen Vereinbarungen mit den Arbeitgebern, war doch ihr Ziel die Erkämpfung der Gleichberechtigung des Arbeiterstandes bei der Regelung der Lohn- und Arbeitsbedingungen. Dieser Stellungnahme ist auch insofern ein Verdienst nicht abzusprechen, als nützliche und notwendige Dinge nicht oft genug wiederholt werden können, und als auch der Hinweis auf das gute Beispiel der organisationstüchtigen englischen Arbeiterschaft seine Wirkung nicht ganz verfehlte, originell war das Vorgehen der Gewerkvereine aber nicht, ja es fehlte ihm sogar die erste Vorbedingung der Wirksamkeit, die Anpassung der wertvollen Erfahrungslehren des Auslandes an die einheimischen Zustände. Hätten die Gewerkvereine ihre Theorien der Gleichberechtigung durch die tarifliche Tat bekräftigen können, so wäre ihr prinzipieller Einfluß jedenfalls ein weit stärkerer gewesen, dazu waren aber die Voraussetzungen nicht vorhanden. Die Propagierung der Tarifgemeinschaft für alle Berufe auf jungfräulichem Tarifboden war sehr verfrüht und daher praktisch wirkungslos, und außerdem beschwerten sich die Gewerkvereine selbst bei der Ordnung der Arbeitsbedingungen im Einzelfall durch ein freiwillig aufgenommenes Bleigewicht. Wir denken dabei an die statutarisch gestattete und agitatorisch bewirkte Aufnahme der Arbeitgeber in die Arbeiterorganisationen, welche wir geradezu als Verstoß gegen die Gesetze der Gleichberechtigung bezeichnen müssen. Während die Partei der Arbeitgeber als der eine Kontrahent unter sich und mit ungestörter Berücksichtigung ihrer speziellen Interessen die eventuellen Vereinbarungen vorberaten und ausgestalten konnte, war der anderen Vertragspartei, den Arbeitern die Möglichkeit des gesonderten Vorgehens durch die Organisationsgemeinschaft mit der Gegenpartei genommen. Die Illusion, daß sich das nötige Kompromiß weit leichter auf dem kollegialen Boden einer gemeinsamen Organisation abschließen lasse, welche für die Arbeiter die einzige Vertreterin ihrer Interessen, für die Arbeitgeber aber nur und zwar im besten Falle eine Ergänzung ihrer gesonderten Organisationsgruppe ist, haben die Buchdrucker schon 1848 preisgeben müssen; 20 Jahre später hätte die Wiederholung derselben vermieden werden können.

Dies waren also, ganz kurz skizziert, die Auffassungen über die Tarifverträge oder korrekter ausgedrückt, das Zusammenwirken von Arbeitgeber und Arbeitnehmer bei der Regelung der Arbeitsverhältnisse in der Zeit vor dem Sozialistengesetz. Während des Ausnahmegesetzes haben sich die Anschauungen wenig ge-

Digitized by Google

ändert, höchstens insofern, als die Ansätze zu einer nüchternen Gegenwartspolitik, welche gegen Ende der 1870er Jahre in den Reihen der sozialistischen Gewerkschaften anfingen Wurzel zu schlagen, durch die behördliche Unterdrückung wieder im Keime erstickten, und die große Mehrheit unserer Arbeiterschaft nach links gedrängt wurde. Die Tarifidee aber wuchs, gepflegt und gehegt im Schoße des Gewerbes, welches einst der Menschheit den geistigen Fortschritt gebracht hat, bis sie endlich in voller Manneskraft in die Öffentlichkeit trat und ein Gewerbe nach dem anderen eroberte.

Drei Jahre nach Gründung des Gehilfenverbandes trat im August 1869 zu Mainz der deutsche Buchdruckerverein als nationale Prinzipalsorganisation in Tätigkeit. Jedenfalls leitete die Arbeitgeber das zeitentsprechende Bedürfnis nach einer der Gehilfenvereinigung gewachsenen Vertretung ihrer Interessen. Unserer Überzeugung von der Notwendigkeit der Organisationstrennung beider Parteien getreu, können wir es nicht verurteilen, wenn eine mitberatende Gehilfendeputation auf dieser konstituierenden Versammlung zurückgewiesen wurde. Zu bedauern bleibt aber, daß die neue Vereinigung der Arbeitgeber sehr bald in das Extrem der Verbandsfeindlichkeit mit all seinen mehr oder weniger kleinlichen und abstoßenden Begleiterscheinungen verfiel. Immerhin war jedoch mit Entstehen der Prinzipalsorganisation der Einführung einer allgemeinen Tarifgemeinschaft die Bahn geebnet und die mehr und mehr zunehmende, durch eine gewissenlose Lehrlingszüchterei noch begünstigte Schmutzkonkurrenz sowie die beschwerliche Verschiedenheit der örtlichen Tarifabmachungen untereinander machten eine Vereinheitlichung und nationale Durchführung der Verträge zur dringenden Notwendigkeit. Die organisatorischen Vorbedingungen gegeben, standen der Tarifausdehnung keine ernsthaften gewerblichen Schwierigkeiten im Wege, wiesen doch Arbeitsmaterial und Produktionsweise keine namhaften örtlichen Abweichungen auf. So ging denn im Jahre 1870 vom Verbande die Anregung zur Schaffung einer allgemeinen Tarifgemeinschaft aus. Jedenfalls fand sie auch die stillschweigende Zustimmung der Arbeitgeber, denn diese wollten selbst einem im selben Jahre zu Leipzig zustande gekommenen Vertrag ohne weiteres allgemeine Gültigkeit einräumen, allerdings gegen den Willen der Gehilfenschaft, welche diesen Tarif nur als vorläufiges Kompromiß für den einen Ort angenommen hatte. Der 1870er Krieg schwemmte dann alle diese Ansätze zu einer einheitlichen Regelung der Arbeitsbedingungen mit unzähligen anderen Werken des Friedens hinweg, aber die dem Siege folgende sprunghafte gewerbliche Hochkonjunktur erweckte auch wieder das Verlangen der Arbeiterschaft nach gerechtem Anteil am nationalen Wohlstand. Die Buchdruckergehilfen lenkten nun ihr Hauptaugenmerk auf die Reform der Berechnungsmethode. An die Stelle der alten von uns weiter oben erwähnten „n"-Berechnung wollten sie die Alphabetberechnung setzen, da erstere

Digitized by Google

den Akkord arbeitenden Kollegen eine Benachteiligung von 16⅔ % gebracht hatte, und da sie der Übervorteilung freie Bahn ließ. So hatten z. B. einige Prinzipale das als Norm dienende „n" einfach breiter gießen lassen, um so das Maß zu ihren Gunsten zu verfälschen. Wie berechtigt die Forderung der Alphabetberechnung war, bewies die Tatsache, daß die Leipziger Prinzipale unter Festhaltung an ihrer prinzipiellen Ablehnung die Tausendpreise freiwillig um 16⅔ % steigerten. Mit erneuter Energie setzten nun die Lohnbewegungen wieder ein gleichsam zur Bekräftigung der Unentbehrlichkeit eines allgemein bindenden und alle Parteien zufriedenstellenden Arbeitsvertrages. Dem voraneilenden Berlin folgten gegen 50 Städte. In Stuttgart führte der Kampf zu heftigen Zusammenstößen, die mit der Aufoktroierung eines Prinzipalstarifs endeten. Damit kommen wir in die Epoche der buchdruckerlichen Tarifentwicklung, wo der Unternehmerabsolutismus mit dem alten liberalen Geist und mit dem modernen Konstitutionalismus rang. Auch die Vereinigung der Prinzipale des Buchdruckergewerbes hat ihre Kinderkrankheiten der Arbeiterfeindlichkeit und des blinden Koalitionshasses gehabt. So wurde auf der Generalversammlung der Organisation vom April 1872 der Anregung einer Prinzipalskonferenz zu Eisenach stattgegeben, und in das Statut der Vereinigung fand ein Passus Aufnahme, welcher die Arbeitgeber des ganzen Reichs zur Generalaussperrung verpflichtet, wenn ein örtlicher Streik ausgebrochen ist und von den Gehilfen aufrecht erhalten wird. Auch eine einheitliche Druckereiordnung wurde beschlossen, und die Schaffung eines nationalen Normaltarifs auf der Grundlage der Leipziger Abmachungen in Aussicht genommen. Dieser Vertrag sollte womöglich von einer paritätischen Kommission ausgearbeitet werden, und die Prinzipale schrieben, allerdings unter Umgehung des Verbandes, die Wahlen zu dieser Körperschaft aus. Diese Mißachtung der vom Vertrauen der Arbeiterschaft des Berufs getragenen Organisation rächte sich durch neue teils siegreiche Bewegungen der Gehilfen, und auch die verzweifelte Drohung mit einer Aussperrung und Boykottierung der Streikenden unter gleichzeitiger Inaussichtstellung einer Konventionalstrafe gegen zuwiderhandelnde Prinzipale verfehlten ihre Wirkung. Einmal provoziert, waren die Gehilfen kampfbereit. Da die Unternehmer ihre Mitwirkung bei der Ausarbeitung eines gemeinsamen Tarifs ablehnten, arbeiteten sie einen einseitigen Vertragsentwurf aus und reichten diesen zunächst in Leipzig ein. Darauf erfolgte natürlich die Aussperrung, welche übrigens durchaus keine allgemeine war. Von 342 Orten, an denen der Verband vertreten war, wurden die Gehilfen nur an 70 Plätzen außer Kondition gesetzt, und von 6900 Verbandsmitgliedern wurden bloß rund 2000 betroffen. Damit hatte sich die Aussichtslosigkeit von Gewaltmaßnahmen unwiderruflich erwiesen, und der Ausschuß der Prinzipalsvereinigung bot der Gehilfenschaft die Hand zum Friedensschluß,

Digitized by Google

indem er die Verbandsleitung anfragte, in welcher Weise der Verband ein Zusammengehen beider Parteien in der Tariffrage für möglich halte. Die am 23. Februar 1873 proklamierte Aussperrung wurde am 21. April aufgehoben, und dem gewerblichen Ungewitter folgte der Friedenspakt, die Tarifberatung vom 1. Mai. Unter Vertretung jeder Partei resp. deren Organisation durch 10 Delegierte kamen nachstehende Vereinbarungen zustande:

1. Einführung der Alphabetberechnung.
2. Festsetzung von 6 Akkordpositionen.
3. Ein Minimalwochenlohn von 19,50 M., ausschließlich der Lokalzuschläge.
4. Die effektiv neuneinhalbstündige Arbeitszeit.
5. Bestimmungen über Extrabezahlung der Überstunden.
6. Festsetzung der Kündigungsfrist.

Dieser Vertrag, welcher am 9. Mai 1873 mit dreijähriger Gültigkeit in Kraft trat, weist schon die charakteristischen Merkmale einer ordnungsmäßigen nationalen Tarifgemeinschaft auf. Er trägt den lokalen Bedürfnissen sowohl durch Festsetzung der nach den örtlichen Teuerungverhältnissen verschieden hohen Lokalzuschläge auf das Lohnminimum als auch durch seinen verwaltungstechnischen Ausbau Rechnung und garantiert so den zentralistischen Zusammenhalt durch Respektierung der föderalistischen Eigenarten und Ansprüche. Das Vertragsgebiet wurde in 12 Kreise eingeteilt, deren Vertreter beider Parteien die Tarifrevisionskommission für den künftigen Vertragsabschluß resp. -verlängerung bilden sollten. Jeder Tarifkreis mußte mindestens ein paritätisches Schiedsamt haben, welches mit der Überwachung des Tarifs und der Schlichtung örtlicher Vertragsdifferenzen betraut war. Als zweite Kontroll- und zugleich Berufungsinstanz für die Schiedsämter diente das sog. Einigungsamt, dessen Wahl durch die Kreisvertreter erfolgte und dessen Verwaltung in den Händen eines Prinzipals und eines Gehilfen lag. Funktionen dieses in Leipzig ansässigen Einigungsamts waren:

1. Entscheid über alle seitens der Schiedsämter unerledigt gebliebenen Streitfälle.
2. Entscheid über die Rekurse gegen die Urteile der Schiedsämter und
3. Festsetzung der Lokalzuschläge in den Fällen, wo sich Prinzipale und Gehilfen an den in Frage kommenden Orten nicht einig werden konnten.

Dieser jedenfalls nach Inhalt und Form der größten Beachtung werte Vertrag, der in bezug auf Vollständigkeit bis heute noch von den meisten Berufen unerreicht ist, war also das Resultat der erbitterten Kämpfe, über welche der „Correspondent“ gelegentlich des endlichen Entgegenkommens der Prinzipalität die denkwürdigen Worte schrieb:

„Daß sich der Ausschuß des Prinzipalsvereins endlich an den Verband gewandt, um, wenn möglich, Frieden zu schließen, ist zwar anerkennenswert,

Digitized by Google

aber besser wäre es doch gewesen, wenn man das früher getan hätte. Die Zeiten des rohen Faustrechtes sind vorüber, man hat an dessen Stelle die parlamentarische Verhandlung gesetzt, und es ist wahrlich gar nicht einzusehen, warum die Herren Arbeitgeber den Entwicklungskampf wieder von vorne anfangen, alle Stadien des rohen Kampfes durchlaufen wollen, um doch endlich zu weiter nichts als zu der — gemeinschaftlichen Verhandlung zu gelangen.

Wie oft möchte man in unseren Tagen diese Stelle hartnäckigen Unternehmern und eigensinnigen Arbeitern vor Augen halten!

In den nachfolgenden Jahren mußten die Buchdrucker erfahren, daß es leichter ist, fortschrittliche Einrichtungen zu schaffen, als deren Vorzüge zum Frommen aller Berufsangehörigen zu erhalten. Wohl war die demokratische Tarifverfassung gegeben, wohl war der paritätische Verwaltungsapparat in Aktion gesetzt, aber noch fehlte die bewußte und systematische Unterwerfung der Einzelwillen unter den gemeinsamen Zweck. So herrschte unter konstitutioneller Regierungsform der absolutistische Geist fort. Die Prinzipale wollten sich besonders in Berlin den Entscheiden des Schiedsamts nicht beugen, sie erklärten das Einigungsamt als „eine von Theoretikern ohne praktische Erfahrung ersonnene, von der Gewalt der siegenden Partei aufgenötigte Einrichtung" und schließlich schufen sie sogar eine verbandsfeindliche Unterstützungsvereinigung von Prinzipalen und Gehilfen, sowie ein Prinzipalsorgan, welches unter dem Namen „Berliner Mitteilungen" die Gehilfenorganisation und den 1873er Tarif bekämpfte. Einen gleichgesinnten Bundesgenossen fand dieses Blatt in der „Süddeutschen Buchhändler-Zeitung", welche einer 20 %igen Lohnherabsetzung das Wort redete und u. a. schrieb: „So viel steht fest, daß der gesamte Buchhandel, wenn einig, die Macht in sich birgt, um nicht allein Front gegen die hohen Druckpreise, sondern selbst Front gegen diejenigen Buchdrucker zu machen, welche sich der Gesamtheit nicht fügen sollten." Die Gehilfen ihrerseits konzentrierten ihre ganze Kraft auf die Aufrechterhaltung und Vervollkommnung des Vertrags. Auf dem vierten Buchdruckertage zu Dresden wurde es jedem Verbandsmitglied zur Pflicht gemacht, nur unter tariflichen Bedingungen zu arbeiten. So machte sich die Arbeiterorganisation zum Bürgen für die Tarifeinhaltung, während die Vereinigung der Arbeitgeber mehr oder weniger offen diesen, im Taumel der Hochkonjunktur zustande gekommenen und im Zustand der Kampfesmüdigkeit gut geheißenen Vertrag befeindete. Die Drucker und Schriftgießer wurden auf derselben Zusammenkunft zur Ausarbeitung und Vereinbarung eines korporativen Arbeitsvertrags angefeuert, und gegen die mißbräuchliche Anwendung von Überstunden machte die Versammlung durch den Beschluß Front, daß regelmäßige Überarbeit verweigert werden, resp. ein turnusmäßiger Wechsel der mit Überarbeit belasteten Gehilfen eintreten sollte. Kollegen,

Digitized by Google

welche dem Kampf gegen die Überarbeit zum Opfer fielen, sollten als Gemaßregelte unterstützt werden. Damit war der erste tastende Versuch zur Lösung des Überstundenproblems gemacht, welches noch bis heute besonders in Zeiten des gewerblichen Niedergangs aus den Spalten des „Correspondent" dem grübelnden Leser entgegenstarrt. Vor allem aber lenkte die Generalversammlung ihre Aufmerksamkeit auf die systematische Regelung der Lokalzuschläge, welche jedenfalls damals noch mehr der willkürlichen Schätzung und den örtlichen Machtverhältnissen der Organisationen als den tatsächlichen Teuerungsverhältnissen angepaßt waren. Die Gauleiter wurden deswegen beauftragt, eine Klassifizierung der Städte ihres Bezirks nach den Prozentzuschlägen auf den Minimallohn vorzunehmen und diese unter gleichzeitiger Angabe der Miets- und Lebensmittelpreise der Verbandsleitung einzureichen. Der nächste Buchdruckertag vom Jahre 1875 ergänzte diesen Beschluß noch durch die Forderung, daß an Orten, wo die Miete mehr als 120 M. betrug, ein Teuerungszuschlag erfolgen müsse. Hier nahmen also die verdienstlichen und dem Tarifausbau so förderlichen Arbeiten der Buchdrucker auf dem Gebiete der Haushaltsetatstatistik ihren Anfang, und wohl keine Organisation hat den Zusammenhang zwischen Höhe und Kaufkraft des Arbeitslohns so frühzeitig und so klar zum Ausdruck gebracht wie sie. Allerdings mußten sich die Gehilfen gerade auf dem Gebiete der Lokalzulagen bei der von den Prinzipalen verlangten Tarifrevision vom Jahre 1876 neben dem Verlust verschiedener Begünstigungen im Berechnen (Akkordarbeiten) eine erhebliche Herabsetzung dieser Ortszulagen für Berlin und Hannover gefallen lassen. In Berlin führten diese Lohnreduktionen zu heftigen Kämpfen, welche aber die Genehmigung des Verbandsvorstandes nicht fanden und namentlich infolge der damals herrrschenden Depression im Sande verliefen. Die Mehrheit der Gehilfenschaft war gewillt, die prinzipielle Aufrechterhaltung des Vertragsverhältnisses über die persönlichen Wünsche auf Beibehaltung der bisherigen Lohnsätze zu stellen, und wahrscheinlich von der Einsicht geleitet, daß die Bewilligungen von 1873 vielfach auf einer Überschätzung der gewerblichen Ertragsfähigkeit beruhten, erklärten sie sich zur Anerkennung des verschlechterten Vertrags bereit. „Betreffs der Tarifrage handelt es sich um Bildung einer fest organisierten Tarifgemeinschaft, deren einzelne Glieder sich streng an die Abmachungen halten, mögen diese nun in der Einführung eines neu revidierten oder in der Aufrechterhaltung des bisher geltenden und von den Gehilfen nicht gekündigten Tarifs bestehen", mit diesen, von tiefem Verständnis für die Tarifgemeinschaft zeugenden Worten bereitete der „Correspondent" die Kollegenschaft bereits vor den Revisionsverhandlungen auf die würdige Duldung von eventuellen Lohnabzügen vor. Bedenklich war aber für das gehilfenseitig in den Vordergrund gestellte Verlangen nach Festigung des Vertragsverhältnisses der Umstand, daß

Digitized by Google

der neue Tarif nur noch einjährige Giltigkeit haben sollte. Jedenfalls wollten die Prinzipale durch diese Verkürzung der Vertragsdauer die tariflichen Bande allmählich lösen, denn schon nach 2 Jahren, 1878, kamen sie mit neuen Anträgen auf weitere Herabsetzung der Lokalzuschläge für eine ganze Reihe von größeren Druckorten sowie auf Reduzierung der Extrazulagen für Über- und Sonntagsarbeit. All diese Schläge ertrug die Gehilfenschaft, ja sie sah sogar mit offenen Augen ruhig zu, wie die Prinzipalität ein Hintertürchen zur Durchbrechung des vertraglichen Mindestlohns öffnete, indem sie sog. Minimumabschläge für die Provinz einführte. Damit war das Unding eines durch niedrigere Lohnsätze korrigierten allgemeinen Lohnminimums tariflich sanktioniert worden. Um nun den Tarifverschlechterungen Einhalt zu gebieten, faßte man den an sich ganz gesunden Gedanken, daß es vor allem gelte, dem Vertrage zu allgemeiner Durchführung zu verhelfen. Die Gehilfen suchten daher mit unermüdlichem Eifer die einzelnen Druckereibesitzer zur unterschriftlichen Anerkennung des Tarifs zu gewinnen. Auch mit dem alten Kontrollapparat wurde aufgeräumt und an seine Stelle eine sog. Revisionskommission gesetzt, welche aus je zwei Vertretern der zwölf Tarifkreise bestand. Jedenfalls ist hierin eine Art von verunglücktem Referendum zu erkennen; man war mit der Tätigkeit der wenigen mit der Verwaltung betrauten Personen unzufrieden und hoffte, die Sanierung der tariflichen Verhältnisse durch die Schaffung eines aus allgemeinen Volkswahlen hervorgegangenen Parlaments zu ermöglichen. Leider vermochte aber diese schwerfällige Körperschaft die vielseitige Überwachungsarbeit erst recht nicht zu bewältigen, um so weniger, als sie nur alljährlich einmal zusammentrat. So kam denn eine Zeit des formalen Vertragsverhältnisses, aber der tatsächlichen Tarifanarchie. Im Jahre 1883 wollten die Gehilfen dieser allgemeinen Verwirrung ein Ende machen, indem sie die Revisionskommission zur ständig amtierenden Behörde machen und die schiedsamtlichen Entscheide wieder einführen wollten, aber die Prinzipalität lehnte eine diesbezügliche Beratung ab.

Nicht erfolgreicher waren die örtlichen Bemühungen der Gehilfen, dem Tarife zur Anerkennung zu verhelfen, obgleich sie vielfach durch Arbeitseinstellungen bekräftigt wurden. So bereiteten sie denn die unvermeidliche große Aktion durch Anfnahme statistischer Erhebungen über die Lage der Gehilfenschaft vom Jahre 1882 und 1885 sowie durch die Einberufung einer Konferenz der Gehilfenvertreter der Tarifkommission zu Ende des Jahres 1885 vor. Auf dieser Zusammenkunft wurde beschlossen, den Vertrag zu kündigen, und sodann wurde ein neuer Tarifentwurf ausgearbeitet. Damit begann ein regeres Leben auf dem Tarifgebiet, und es scheint, als ob das gewerbliche Gewissen der Prinzipale wieder mahnend seine Stimme erhoben habe, auf die grassen Mißstände im Lehrlingswesen und auf das uneingeschränkte Gedeihen der Schleuderkonkurrenz hinweisend. In

Digitized by Google

einer gemeinsamen Versammlung zu Leipzig kam folgende Resolution zur Annahme:

„Die am 30. April 1886 im Kryſtallpalaſte tagende Buchdruckerverſammlung (Prinzipale und Gehilfen) erkennt ein ſtriktes Zuſammengehen in der Tariffrage und eine friedliche Löſung derſelben als eine Notwendigkeit an, geboten im Intereſſe eines dauernden Friedens zwiſchen Arbeitgebern und -nehmern, wie auch im Intereſſe der Entwicklung des deutſchen Buchdruckgewerbes."

Bald folgten den Worten die Taten. Im Auguſt 1886 trat die ſo lange ſchlummernde Reviſionskommiſſion in Aktion und revidierte den Vertrag. Mit geſchwächten Kräften fanden ſich diesmal beide Parteien wieder. Die Arbeiterorganiſation trug die Spuren der ſozialiſtengeſetzlichen Verfolgungen, welche auch den Buchdruckern nicht ganz erſpart blieben, noch an ſich, und die Prinzipalsvereinigung hatte die Schmutzkonkurrenz und die dadurch erzeugte Feindſeligkeit erheblich dezimiert. Wenn es nun auch 1886 nicht vollſtändig gelang, die der Arbeiterſchaft Ende der ſiebziger Jahre geſchlagenen Wunden zu heilen, ſo wurde doch eine Erhöhung des Minimums von 19,50 auf 20,50 M. und eine Steigerung der Lokalzuſchläge, welche zwiſchen $2^1/_2$ und 10% ſchwankte, alſo alles in allem eine Lohnerhöhung von $6^2/_3$ % erreicht. Die Haupterrungenſchaft dieſer Beratungen war aber die Einführung einer Lehrlingsſkala, durch welche einem lange gehegten Gehilfenwunſche Rechnung getragen und einem der dringendſten Bedürfniſſe des Gewerbes entſprochen wurde. Vor allem aber ging man wieder an die verwaltungstechniſche Vervollkommnung des Tarifs. Die Schiedsämter wurden wieder in Funktion geſetzt und die ſtändige Reviſionskommiſſion erfuhr eine Umwandlung in eine höchſte Tarifinſtanz nach Art des früheren Einigungsamts. Der beſte Beweis, daß beiden Parteien an der Aufrechterhaltung der tariflichen Beziehungen gelegen war, lag aber darin, daß die Vertragskündigung weſentlich erſchwert wurde. Konnten vordem drei Tarifkreiſe dieſelbe beantragen, ſo bedurfte es jetzt dazu der Übereinſtimmung von 6 Kreiſen und die Kündigungsfriſt wurde auf ein halbes Jahr feſtgeſetzt. Auf die Fixierung der Vertragsdauer wurde Verzicht geleiſtet, jedenfalls um mit eventuell notwendig werdenden Reviſionen nicht auch immer die Tarifgemeinſchaft als ſolche zu bedrohen. Als begrüßenswerte Neuerung iſt auch noch die Beſtimmung zu nennen, daß die Koſten der Tarifverwaltung von beiden Parteien zu gleichen Teilen getragen werden ſollten. Damit fand denn auch im Finanzgebahren der Tarifgemeinſchaft der Gedanke ſeinen Ausdruck, daß das Vertragsverhältnis beiden Kontrahenten gleich nützlich und deshalb auch der gleichen Opfer wert iſt. Auch durften von nun an nur noch tariftreue Gehilfen und ſolche Prinzipale ſich an den Wahlen zu den Vertragskörperſchaften beteiligen, welche zu tarifmäßigen Bedingungen arbeiteten bzw. ihre Tarifanerkennung der Tarifkommiſſion ſchriftlich angezeigt

Digitized by Google

hatten. Noch ein Merkmal dieses Vertrags ist hervorzuheben. Es betrifft das die Bestimmung, daß Ausgelernten bei ihren Lehrherren im ersten Gehilfenjahr ein niederer als der tarifliche Lohn gezahlt werden kann. Dieser konnte sich nach freier Vereinbarung regeln, durfte aber nicht weniger als 15 M. betragen. Hierin haben wir einen Ansatz zu dem bei den letzten Tarifberatungen vom Jahre 1901 eingeführten Staffeltarif zu beachten. Schließlich zeichnet sich die 1886er Revision unvorteilhaft von ihren Vorgängern dadurch aus, daß sich sowohl im Gehilfen- als auch im Prinzipalslager eine oppositionelle Minderheit gegen die Kollektivabmachungen auflehnte und so zum erstenmal der organisierte Disziplinbruch den Gang der Tarifentwicklung störte. Die Gehilfenschaft von Leipzig stimmte gegen den neuen Vertrag und griff die Kommissionsvertreter des Verbandes auf das schärfste in ihrem Blatte „Reform" an, und die Prinzipale Rheinland-Westfalens trieben den Widerstand gegen die Beschlüsse der Allgemeinheit sogar so weit, daß sie ihre Organisationsgenossen aufforderten, der Leitung ihrer Vereinigung die Botmäßigkeit zu verweigern und den Tarif zu mißachten. Dadurch wurde dem Verbande ein langwieriger Streik aufgezwungen, an dem sich gegen 1000 Gehilfen beteiligten, und der infolge der mangelhaften Organisationsverhältnisse im Rheingau leider erfolglos endete. Rheinland-Westfalen war aber damit, obgleich sich der offizielle Bruch erst 10 Jahre später vollzog, für den allgemeinen deutschen Tarif und die Unternehmervereinigung vorläufig verloren. Trotzdem kam der neue Vertrag zur Einführung und wurde von etwa 1083 unter ungefähr 4000 Firmen anerkannt.

III.

Wohl kein deutsches Gewerbe bietet in seinem Ringen nach geordneten Arbeitsverhältnissen und friedlichem Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ein so dramatisch belebtes Bild wie das Buchdruckgewerbe. Die vertraglich geglättete Oberfläche wurde jahrzehntelang von den gefährlichen Unterströmungen des Mißtrauens, der Disziplinlosigkeit und des anarchistischen Unabhängigkeitsdrangs aufgewühlt, aber auch in keinem Berufe Deutschlands hat dank der zäh ausdauernden Bemühungen beider Parteien der Gemeinsinn endlich so glänzende Triumphe über den Individualismus gefeiert. Schon kurz nach dem Abschluß der 1886er Vereinbarungen gingen dunkle Gerüchte über die Absichten der Prinzipalität, eine Reduktion der Lohnsätze vornehmen zu wollen, welche die Gehilfenschaft natürlich sehr beängstigten. Aber auch als diese Befürchtungen durch eine offizielle Erklärung des deutschen Buchdruckervereins aus der Welt geschafft waren, kamen die aufgeregten Parteien nicht zur Ruhe, wurde doch die Infunktionsetzung des Tarifapparats dadurch wesentlich erschwert,

Digitized by Google

daß sich vielfach die Arbeitgeber an den Wahlen zu den Schiedsämtern gar nicht beteiligten. So kam es, daß verschiedene Kreisvororte noch keine Schiedsämter hatten, also der Vertrag noch gar nicht allgemein in Kraft getreten war, als schon die Kündigung der Vereinbarungen von seiten der Prinzipale erfolgte. Das Jahr 1888 brachte also eine neue Tarifrevision, deren Zweck jedenfalls war, Beruhigung zu schaffen und die Befolgung der 1886er Beschlüsse zu bewirken. Eine Resolution kam zur Annahme, durch welche die Tarifkommission ihren Prinzipal- und Gehilfenmitgliedern „dringend zur Pflicht macht, ihr Augenmerk auf die allgemeine vollständige Durchführung der Bestimmungen des nunmehr abgeänderten Tarifs sowie auf Einrichtung der in demselben vorgesehenen Institutionen zu richten. Des weiteren legt die Tarifkommission großes Gewicht darauf, daß von den Prinzipal- und Gehilfenvertretern der einzelnen Kreise gemeinsame Schritte geschehen, um das Wesen der Tarifgemeinschaft auch nach außen hin zum Ausdrucke zu bringen".

Da es nun aber die Gehilfen waren, welche Abänderungsanträge zum Tarif stellten, mußte die Tarifkommission im nächstfolgenden Jahre 1889 zu Stettin schon wieder eine Revision stattfinden lassen, welche ebenfalls noch günstig für den Tarif im allgemeinen und die Gehilfenschaft im besonderen ausfiel. Neben einer Erhöhung der Aufschläge für Überarbeit und der Bestimmung, daß regelmäßige Überstunden unter turnusmäßigem Wechsel des Personals stattfinden müssen, brachten die Verhandlungen eine Steigerung der Lokalzuschläge für 32 Orte um je 5 und für weitere 5 Orte um $2^1/_2$ %. Als wichtige Neuerung ist der Beschluß auf Einführung eines Tarifkommentars zu erwähnen. Er bekundet den beiderseitigen Willen, die Tarifdifferenzen nicht nur vorübergehend um des lieben Friedens willen zu schlichten, sondern vielmehr der Tarifgemeinschaft einen festen Rechtsboden, ein von den Parteien sanktioniertes Gesetzbuch zu geben. Äußerst bedeutungsvoll ist auch die Gutheißung folgender Resolution:

„Die Tarifkommission hält im Interesse der Durchführung des Tarifs es für dringend nötig, daß seitens der tariftreuen Prinzipale nur Gehilfen eingestellt werden, die nachweislich zu tarifmäßigen Bedingungen gearbeitet und die in Tarifdruckereien ausgelernt haben."

Eine spätere im Jahre 1890 zusammengetretene Konferenz von Vertretern der beiderseitigen Organisationen beschloß dann, diese Resolution vom Oktober des Jahres an in Kraft zu setzen, und tat gleichzeitig Schritte zur Publikation derselben. Sie sprach auch den Wunsch aus, daß die Lehrer von dem Inhalt des Abkommens in Kenntnis gesetzt werden sollten, und nahm die Herausgabe eines Verzeichnisses der tariftreuen Firmen in Aussicht. Leider brachte es aber der deutsche Buchdruckerverein auf seiner nächsten Generalversammlung fertig, das Inkrafttreten der Resolution zu vertagen und damit auch endgültig zu ver-

Digitized by Google

eiteln. Dies erzeugte natürlich eine nicht geringe Erbitterung in den Kreisen der Gehilfen, und die Mißstimmung wurde noch durch die Ablehnung der Gehilfenanträge bei der letzten Revision von Stettin gesteigert. Obgleich es hier nicht unsere Aufgabe sein kann, den von der Mehrheit verworfenen Anträgen eingehende Beachtung zu widmen, sei hier auf diese Vorschläge kurz eingegangen, weil zwei derselben entschieden von prinzipieller Bedeutung sind, während der dritte der Anlaß von unseligen Kämpfen wurde. Zunächst verlangten die Arbeiter zur Tarifrevision von 1889, daß nicht mehr die gesamte Prinzipalität und Gehilfenschaft des Gewerbes Vertragskontrahenten sein, sondern daß statt dieser die beiden Organisationen Träger der Tarifgemeinschaft werden sollten, der Tarifabschluß sollte also von Organisation zu Organisation erfolgen. Diese Forderung war wohl mehr von prinzipiellem als von praktischem Werte, da sich selbstverständlich die Vereinigungen längst zu den einzig geeigneten Vertretern des Gesamtwillens der Parteien, zum inoffiziellen Anwalt der Interessengruppen gemacht hatten. Der Antrag wurde mit Stimmengleichheit abgelehnt; obgleich wohl auch ein größerer Teil der Prinzipalität ihm nicht abhold gewesen sein mag, legten doch die Druckereibesitzer Rheinland-Westfalens auf derselben Generalversammlung, welche der Stettiner Resolution betreffs Einstellung von tariftreuen Gehilfen und Lehrlingen den Todesstoß gegeben hatte, einen systematisch durchdachten Programmentwurf vor, welcher die Vereinbarungen durch die Verbands- resp. Vereinszentralen abgeschlossen und die Lokalzuschläge durch die sektionellen Vorstände festgesetzt wissen wollte. Noch weniger Glück hatten die Arbeiter mit dem Antrag auf Beseitigung der Akkordarbeit. Dieser fand nur die Zustimmung von zwei Gehilfenvertretern. Jedenfalls standen die Einbringer dieses Antrags unter dem Eindruck einer schematischen Parteibeeinflussung, welche die Verwerfung jeder Akkordarbeit forderte, und der gute Ton hinderte die Mehrheit der Gehilfenschaft, ihre gegenteilige Meinung zum rechtzeitigen Ausdruck zu bringen, sonst wäre es schwer denkbar gewesen, daß dieser Antrag jemals die Schwelle des Revisionsparlaments überschritten hätte. Etwas mag übrigens auch die damals beängstigend anwachsende Arbeitslosigkeit den Wunsch auf Verbot des Berechnens genährt haben, tritt doch diese Forderung mit fast ermüdender Regelmäßigkeit in den Vordergrund der „Correspondent"debatten, sobald die gewerbliche Krise heranschleicht. Eine Mehrheit hat sie aber noch nie in der Gehilfenschaft gefunden. Im Gegenteil, die Akkordpositionen des Tarifs erfreuen sich einer ständigen von der Arbeiterschaft eifrig geförderten Vervollkommnung und Vermehrung. Im allgemeinen dürften sich wohl Prinzipale und Gehilfen heute darüber einig sein, daß die Akkordarbeit im Buchdruckgewerbe nicht ausgerottet wird, sondern daß sie sich immer fester einwurzelt. Ihr Gedeihen wird allerdings durch die tarifliche Ordnung wesentlich begünstigt, wird doch heute

Digitized by Google

fast jede Handreichung des Buchdruckers entlohnt und findet fast jede, auch die minimalste Extraleistung, ihre finanzielle Anerkennung. Das Odium des Ausbeutungssystems ist also mindestens für diesen Beruf der Akkordarbeit genommen, und die Vorzüge der größeren Selbständigkeit des Arbeiters und der gerechteren Würdigung der individuellen Leistung sind ihr in vollem Maße geblieben. Endlich kommen wir zum dritten Antrag der Gehilfen, zur Forderung der Verkürzung der Arbeitszeit um eine Stunde, d. h. auf $8^1/_2$ Stunden. Auch sie fand keine Sympathie, und ihre Zurückweisung hat wohl die Arbeiterschaft am tiefsten verletzt. Die Armee der Konditionslosen wuchs in erschreckender Schnelligkeit, und die Gehilfenschaft ließ sich von der Hoffnung leiten, daß mit einer Einschränkung des Arbeitstags um eine Stunde den Beschäftigungslosen wieder zu Brot zu verhelfen sei. Wir wollen und können hier die Richtigkeit dieser Annahme nicht untersuchen, wollen und müssen sie aber als das wirtschaftliche Motiv der großen Kämpfe um die Arbeitszeitverkürzung gelten lassen. Daß auch noch Erwägungen rein parteipolitischer Natur zu diesen nüchternen Betrachtungen hinzutraten, und daß die Maifeierbeschlüsse des internationalen Sozialistenkongresses und die damals der allgemeinen Arbeiterbewegung eigentümliche große Überschätzung der eigenen Kräfte auch die sonst so ruhig denkenden Buchdrucker mit in den Begeisterungstaumel rissen, ist wohl möglich, spricht aber nicht gegen die Berechtigung der Forderung überhaupt, sondern nur gegen die unüberlegt radikale Art, in der sie zum Ausdruck gebracht wurde.

Trotzdem nun der Tarif mit zweijähriger Gültigkeit am 1. Januar 1890 in Kraft trat, und trotzdem es gelang, 1050 Firmen zu dessen Anerkennung zu gewinnen, gährte es schon bedenklich in der Gehilfenschaft. Mitte Juni 1891 reichten sämtliche Gehilfenvertreter aller Tarifkreise die Vertragskündigung ein, und sodann begann ein eifriges Kriegsrüsten auf beiden Seiten. Die Mehrheit der Gehilfenschaft war gewillt, lieber auf den Tarif, mit dessen Durchführung es die Prinzipale nach ihrer Meinung doch nicht ehrlich meinten, zu verzichten, als die Arbeitszeitverkürzung preiszugeben. So machte man sich im Gehilfenlager auf langwierige Kämpfe gefaßt, und die Generalversammlung ihrer Organisation beschloß, die Ausschreibung einer Extrasteuer von 50 Pf. pro Kopf. Die Prinzipale machten ebenfalls mobil. Sie setzten Lokalausschüsse ein, um einem Streik gerüstet entgegentreten zu können, suchten sich der Verbandsmitglieder nach Möglichkeit zu entledigen und faßten sogar den Beschluß, daß sofort die Generalaussperrung erfolgen müsse, wenn sich das Personal einer Druckerei nicht mit dem 1890er Tarif zufrieden gebe, sondern die Bewilligung der erhöhten Forderungen durch Streik zu erzwingen suche. Unterstützt wurden sie, wie einst in den siebziger Jahren, durch die Buchhändler. Der Vorstand des Börsenvereins der Leipziger Buchhändler ließ durch geheimes Zirkular seine Mitglieder zur

Digitized by Google

sofortigen Inauftraggabe der wichtigsten Drucksachen auffordern, um damit ein Aufarbeiten vor dem Streik zu veranlassen und die Lager mit vorrätigen Waren zu füllen. So kam die resultatlose Tarifrevision der Buchdrucker vom Oktober 1891. Gehilfenseitig wurde die 8½ stündige Arbeitszeit und eine Lohnaufbesserung von 12½ % verlangt. Prinzipalsseitig wurde die Lohnerhöhung teilweise bewilligt, die Arbeitszeitverkürzung aber strikte abgelehnt. Im Laufe der Verhandlungen zogen sich die Arbeitervertreter auf die neunstündige Arbeitszeit und eine entsprechende niedrigere Steigerung des Minimums zurück, aber als auch dieser Kompromißantrag die Genehmigung der Prinzipalität nicht fand, mußten die Unterhandlungen abgebrochen werden, und man ging mit der formellen Versicherung auseinander, daß der 1890er Vertrag in Gültigkeit bleiben werde. Durch den Gehilfenvorsitzenden wurde diese Erklärung unter dem Vorbehalt gegeben, daß keine Maßregelungen erfolgen dürfen.

Nun war der Kampf nicht mehr zu vermeiden, obgleich sich die Segnungen der Tarifgemeinschaft im Gewerbe allmählich fühlbar zu machen begannen. So konnte bei dieser Revision ein erfreulicher Fortschritt auf dem Tarifgebiet und insbesondere eine steigende Anpassung an die 1886er Lehrlingsskala konstatiert werden. Selbstverständlich unterblieben die tatsächlichen und eingebildeten Kündigungen und Maßregelungen nicht. Einerseits läßt sich der einmal entfachte Haß rückschrittlicher Arbeitgeber gegen eine Arbeiterorganisation, mit welcher sie eben noch im ideellen Kampfe auf Tod und Leben standen, schwer disziplinieren, andererseits gibt es kaum ein Gebiet, wo die durch Mißtrauen überreizte Phantasie so freies Spiel hat wie dasjenige der Maßregelung. Schließlich waren gegen 500 Verbandsmitglieder arbeitslos und am 24. Oktober resp. 7. November wurde mit seltener Einmütigkeit die Kündigung eingereicht. Die Tarifgemeinschaft wurde durch Amtsniederlegung des Gehilfenvorsitzenden der Tarifkommission als erloschen erklärt. Der über acht Wochen dauernde Streik erstreckte sich über fast 12000 Arbeiter, während etwa 3000 Gehilfen die Forderungen bewilligt wurden, und kostete den Verband resp. die ihn unterstützenden aus- und inländischen Arbeiterorganisationen reichlich 2½ Millionen. Das Eindringen von Streikbrechern sowie die finanzielle Erschöpfung und endlich in erster Linie die Lahmlegung der Unterstützungsfunktionen des Verbandes[1]) machten das schließliche Einstellen dieses mit bewundernswerter Solidarität und mustergültiger Disziplin

[1]) Durch eine Denunziation aufgereizt, stellte die Behörde die Invalidenkasse der Buchdrucker unter Zwangsverwaltung und untersagte dem Verbande die weitere Auszahlung von Streik- und Arbeitslosenunterstützung, weil der Verdacht einer Verquickung der Invalidenfonds mit den Streikgeldern vorlag. Nach Beendigung des Streiks mußten die Rekursinstanzen dies Vorgehen als rechtswidrig erkennen, und der Betrieb der Invalidenkasse wurde wieder freigegeben.

Digitized by Google

geführten Kampfes notwendig. Am 16. Januar trafen dann die Vorsitzenden der beiden Organisationen ein Abkommen, nach welchem der Tarif von 1890 bis auf weiteres in Kraft bleiben sollte. Erniedrigend waren diese Friedensbedingungen für die unterliegende Gehilfenpartei nicht, und es ist überraschend, daß sich das kostbare Gut der Tarifgemeinschaft durch die Stürme des Riesenkampfes in ruhigere Zeiten hinüberrettete. Trotzdem fehlte es selbstverständlich nicht an Racheakten einzelner Prinzipale. Maßregelungen fanden statt, die Existenz alter Arbeiter war dauernd erschüttert, schwarze Listen wurden in Kurs gesetzt, durch Gründung von Unterstützungskassen, den sog. Prinzipalskassen, sollten die Arbeiter dem Verband untreu gemacht werden, und in mancher Offizin wurde ein jeder Koalitionsfreiheit hohnsprechender Druck auf die Gehilfen ausgeübt, um sie zum Beitritt zu diesen Unterstützungskassen zu nötigen. Auch ein Revers, welcher die Verbandsmitgliedschaft verbot, kam in Umlauf, und endlich fand das Bestreben immer mehr Boden, die Gehilfenorganisation von der Tarifgemeinschaft auszuschließen. Eine Vorstandssitzung des deutschen Buchdruckervereins beschäftigte sich mit der Ausarbeitung einer einheitlichen Arbeitsordnung und gab dem Gedanken Ausdruck, daß nun die Prinzipalsorganisation ohne den Verband Schritte zur Aufrechterhaltung des Vertrags tun müsse. Darauf wurden die Ergänzungswahlen zu den Tarifkörperschaften ausgeschrieben, und nach einigem Zögern war die Gehilfenschaft so klug, sich an denselben zu beteiligen. Das Wahlergebnis belehrte die Prinzipalität, daß keine ernsthafte tarifliche Aktion ohne die Gehilfenorganisation unternommen werden konnte, und daß sich der Verband mit Naturnotwendigkeit zum Vertreter der Gehilfenschaft machte. Jetzt verfielen die Arbeitgeber auf den Gedanken, vorläufig auf dem Tarifgebiete gänzlich ohne die Arbeiterschaft vorzugehen, sie erklärten, sich nicht mehr an den 1890er Vertrag gebunden zu fühlen, und erließen einen einseitigen Tarif, welcher 1893 in Kraft trat. Im wesentlichen deckte sich derselbe mit den Abmachungen von 1890, die Zerstörung und Neuschaffung war also nur ein Produkt der Eigenmächtigkeit gewesen. Immerhin hat dieses rücksichtslose Vorgehen gleichzeitig mit den denkwürdigen Erfahrungen des übereilten Streiks seine erzieherische Wirkung nicht verfehlt. Die Ereignisse dieser kampfbewegten Jahre haben das Verantwortungsgefühl der Gehilfenschaft geläutert und ihrer Organisation jene vornehme Ruhe und jene Tapferkeit verliehen, welche sich nicht im gedankenlosen Dreinschlagen, sondern in der geduldigen, aber kraftbewußten Reformarbeit offenbart.

Endlich brachte das von der Konjunktur begünstigte Jahr 1896 das längst ersehnte Wiederaufleben der Tarifgemeinschaft. Ein verbesserter und gefestigter Vertrag ging aus den Tarifwirren des vergangenen Jahrzehnts hervor. Die Gehilfen Leipzigs waren es diesmal, welche zu erneuter Lohnregulierung die Initiative ergriffen, nachdem die Schmutzkonkurrenz und die Mißachtung jedweder

Digitized by Google

Vereinbarungen bis zur Unerträglichkeit gediehen waren. Die verträgliche Lehrlingsskala von 1886 war einer Statistik aus dem Jahre 1894 zufolge bereits mit 5000 Lehrlingen überschritten, die Drucker Berlins hatten mit einem Lehrlingszugang von über 50 % zu rechnen, und die Arbeitszeit überstieg das tarifliche Maximum von 9½ Stunden und dehnte sich oft bis auf 11, 12, ja sogar 13 Stunden aus. Die Unordnung war also auch der Prinzipalität über den Kopf gewachsen, und die einsichtigeren Arbeitgeber begrüßten es sicher mit innerer Freude, als eine Gehilfenversammlung zu Leipzig die Tarifbewegung wieder aufnahm. Eine im ganzen Organisationsgebiet gut geheißene Resolution der dortigen Arbeiterschaft verlangte neben einer einstündigen Verkürzung der Arbeitszeit eine 15 %ige Erhöhung aller Grundpositionen und eine Steigerung des Minimums um 5 %. Der deutsche Buchdruckerverein erklärte sich zu Verhandlungen auf dieser Basis bereit, und die Tarifrevision wurde eingeleitet. Daß sich die Parteien sehr mißtrauisch gegenüberstanden, ist nach dem Vorhergegangenen sehr verständlich, und diese Tatsache macht es auch erklärlich, daß eine völlig neutrale Instanz, das Einigungsamt des Leipziger Gewerbegerichts, die Wahlen zum Tarifausschuß ausschrieb und die Abänderungsanträge entgegennahm. Bei der sonst im Buchdruckgewerbe fast überstark zutage tretenden Abneigung gegen irgend welche Einmischung berufsfremder Elemente in die Interna des Gewerbes ist diese Inanspruchnahme des Einigungsamtes doppelt bedeutsam für den alle Vorurteile übertönenden Wunsch nach Annäherung und Verständigung. Am 15. April 1896 begann denn auch der Tarifausschuß von 18 Mitgliedern im Buchhändlerhaus zu Leipzig seine folgenschwere Tagung. Außer den Kreisvertretern wohnten den Verhandlungen die beiden Vorsitzenden der Prinzipals- und Gehilfenorganisation sowie zwei Vertreter der unorganisierten Kollegenschaft mit beratender Stimme bei. Der Anschein einer nur für die Organisationskreise gültigen Vereinbarung war damit wenigstens teilweise vermieden, es war ein originelles Kompromiß gefunden, welches den Unorganisierten zwar nicht die Gleichberechtigung, aber doch einen minimalen Einfluß auf die Entscheidungen einräumte. Der mit dem größten Skeptizismus auf beiden Seiten eingeleitete Einigungsversuch glückte über Erwarten gut, und mit dem erleichternden Bewußtsein einer positiven Arbeitsleistung gingen die Parteien auseinander, die neuen Abmachungen ihren Mandatgebern überbringend. Auf materiellem Gebiete waren die Haupterrungenschaften dieser Revision die Einführung der neunstündigen Arbeitszeit, also eine Verkürzung von wenigstens einer halben Stunde, und die Erhöhung der Grundpositionen sowie des Minimums um 2½ %. In 11 Grund- und 43 Zuschlagspositionen wurde der Akkordtarif angenommen.[1]) Auch die

[1]) In eine eingehendere Zergliederung des Akkordtarifs treten wir hier nicht ein, da dies bei der Besprechung des jetzt gültigen Arbeitsvertrags geschehen wird.

Digitized by Google

Lokalzuschläge wurden für einige Orte geregelt, und die 1878 eingeführten Minimumabschläge für die Provinz (siehe Seite 21) wurden zum Teil aufgehoben. In ideeller Richtung brachten die Verhandlungen einen systematischeren Ausbau des Kontrollapparats als Berufungsinstanz; gegen diejenigen Schiedssprüche der Tarifschiedsgerichte, mit denen sich die Parteien nicht zufrieden gaben, wurde ein aus je 3 Prinzipalen und 3 Gehilfen bestehendes Tarifamt mit einem besoldeten Geschäftsführer eingesetzt. Zu den wichtigsten Obliegenheiten dieser Körperschaft gehörten: Die Aufstellung und alljährliche Veröffentlichung eines Verzeichnisses der tariftreuen Firmen, die Anordnung von Maßnahmen zur allgemeinen Anerkennung und Durchführung des Tarifs, die Vermittlung zwischen Prinzipalen und Gehilfen, soweit diese nicht in die Kompetenz der Schiedsgerichte fielen, und deren Erledigung durch die Tarifausschußmitglieder des Kreises nicht zustande kam, die Schaffung und Fortführung eines Tarifkommentars und die Errichtung von tariftreuen Arbeitsnachweisen sowie von Tarifschiedsgerichten. Als Sitz des Tarifamts wurde Berlin bestimmt unter dem Vorbehalt einer alljährlichen Sitzverlegung, durch welche die Unabhängigkeit der Behörde von lokalen Einflüssen gesichert werden sollte. Die Errichtung von Schiedsgerichten wurde vorläufig an 22 Orten vorgesehen, ihre Zahl sollte also diejenige der Tarifkreise wesentlich überragen. An allen größeren Druckorten wurde die Eröffnung von Arbeitsnachweisen vorgesehen, welche nur tariftreue Druckereien mit vertragan-erkennendem Personal versorgen durften. Auf Anweisung des Tarifamts waren diese Nachweise gehalten, die durch ihr Eintreten für den Tarif Gemaßregelten bei der Vermittlung zu bevorzugen. Obgleich das Tarifamt mit der Ausarbeitung eines Reglements für diese Institute betraut wurde, wurde betreff der Verwaltung dieser Nachweise keinerlei Direktive gegeben, wohl aber fanden die bisher bestehenden Nachweise die Anerkennung der Tarifbehörde, falls sie ihre Tätigkeit auf tarifanerkennende Firmen und Arbeiter beschränkten und sich zur Fürsorge für die Opfer des Tarifkampfs herbeiließen, gleichviel in wessen Händen sie sich befanden. Die einseitig verwalteten Innungs- und Gehilfennachweise fanden also die stillschweigende Anerkennung derjenigen Tarifinstanzen, welche auf der Basis der strengsten Parität errichtet waren, und, was noch eigentümlicher berührt, diese Institutionen wurden wenigstens indirekt zu Organen für die Aufrechterhaltung des korporativen Vertrags gemacht. Es ist ganz natürlich, daß diese Halbheit im Laufe der Zeit von konsequenteren Bestimmungen verdrängt werden mußte, und in dieser Richtung war ja auch schon die nächste Tarifrevision tätig, indem sie durch Einrichtung der paritätischen Arbeitsnachweise das tarifliche Verwaltungsgebäude vollendete. Höchste Tarifinstanz blieb der aus den Vertretern der Kreise gebildete Tarifausschuß, welcher, der Sektionsgliederung der Berufsgenossenschaft Rechnung tragend, aus den Vertretern der

Digitized by Google

nunmehr auf 9 reduzierten Tarifkreise bestand. Dieser Tarifausschuß war in erster Linie Vertragsrevisionsbehörde, hatte aber auch die Aufgabe, über Schritte betreff der Ausbreitung des Tarifs zu beraten.

Dies die wichtigsten Bestimmungen des neuen Vertrags. Das Merkmal, welches ihn von seinen Vorgängern unterschied, ist aber nicht in ihnen, sondern in der Festsetzung der Gültigkeitsdauer auf fünf Jahre zu suchen. Allerdings war im Tarif vorgesehen, daß der Vertrag, welcher im Oktober 1896 in Kraft trat, auch schon mit vierteljährlicher Frist zum Oktober 1899 gekündigt werden konnte, wenn sich herausstellte, daß die Zahl der vertragstreuen Firmen und Gehilfen unter seinem Einfluß nicht zunahm. Diese Vorsichtsmaßnahme kam aber praktisch kaum in Betracht, und gerade jene fünfjährige Festlegung der Arbeitsbedingungen war es, welche die so hoffnungsvollen Vereinbarungen zur Zielscheibe der maßlosesten Angriffe machte. Der Raum erlaubt uns nicht, auf die den ganzen Buchdruckerverband erschütternde Opposition einer radikalen Minderheit von Gehilfen gegen den Vertrag, seine Kontrahenten und Organe einzugehen. Die tarifliche Aktionsfähigkeit der Gehilfenorganisation wurde aber durch die ständigen Wühlarbeiten dieser Tarifgegner bedenklich gelähmt; wurde doch eine Zeitlang der „Correspondent" durch das unverantwortliche Verhalten seines Redakteurs in den Dienst der Vertragsfeinde gestellt, und führte doch die Gehässigkeit der Opposition schließlich zur Zersplitterung des Verbandes, zur Gründung einer Sonderorganisation, „Gewerkschaft" genannt, und zur Herausgabe der ultrarevolutionären „Buchdruckerwacht". Anfangs schien es sogar, als ob es den wenigen, aber mit allen Gaben der radikalen Volksbetörung begabten Kollegen gelingen würde, die Einführung des Tarifs zu vereiteln, und es bedurfte erst der Einberufung einer außerordentlichen Generalversammlung des Verbandes, welche sich mit 45 gegen 22 Stimmen für den Vertrag erklärte, um der Prinzipalität das Vertrauen in die ehrlichen Absichten der Gehilfenschaft wiederzugeben. Die Zerrissenheit der Arbeiterschaft in diesem Momente eines großen Siegs, wo alles darauf ankam der Gegenpartei das beruhigende Bewußtsein von der Durchführbarkeit und Haltbarkeit der Abmachungen einzuflößen, war um so betrübender, als sich der deutsche Buchdruckerverein statutarisch auf den Tarif verpflichtete und so die Arbeitervereinigung durch seine Geschlossenheit beschämte.

Unsere Darstellung der Tarifentwicklung wäre aber unvollständig, würden wir uns nicht bemühen, die inneren und äußeren Gründe dieser Tarifopposition, welche in der gesamten deutschen Arbeiterwelt ihren Wiederhall fand, objektiv zu untersuchen.

Digitized by Google

IV.

Was zunächst die Tariffeindlichkeit in den Kreisen der Buchdrucker selbst betraf, so war ihr primitivster Grund wohl eine gewisse undisziplinierte Unzufriedenheit mit dem Erreichten. Unerfahrene Gewerkschaftler machen ja gewöhnlich nicht die praktische Erreichbarkeit, sondern ihre weitgehenden persönlichen Wünsche und Ideale zum Gradmesser ihrer Beurteilung der durch eine Lohnbewegung erzielten Erfolge. Findet diese sicher jedem Menschen eigene Neigung zur Unzufriedenheit noch ihre Nahrung in falsch angewandten und mißverstandenen parteipolitischen Schlagworten, so wird diese Art der Opposition gegen das Bestehende leicht von der harmlosen Kinderei zur prinzipiell beschönigten Verneinungssucht und Zerstörungswut. Es darf nicht verschwiegen werden, daß die damalige Tarifopposition der Buchdrucker von verschiedenen sozialdemokratischen Blättern geschürt wurde, und daß die „Gewerkschaft" ihre traurige Existenz größtenteils durch die Protektion ihrer Mitglieder besonders in den Parteidruckereien der Provinz fristen konnte. Um dieser Bewegung aber ganz gerecht zu werden, muß man sich vor Augen halten, daß die Sozialdemokratie, soweit sie noch revolutionär war, Mitte der neunziger Jahre die das Bestehende sanktionierenden und erhaltenden und den Frieden zwischen Arbeitgeber und Arbeiter festigenden Tarifgemeinschaften ebensogut bekämpfen mußte, wie dies die Führer der lassalleanischen und internationalen Gewerkschaften vor etwa 25 Jahren tun mußten, wenn sie irgend konsequent waren. Nun darf aber nicht vergessen werden, daß die sozialdemokratische Presse schon zur Zeit der vorletzten Tarifrevision einen wirtschaftlichen Machtfaktor in der Buchdruckerwelt darstellte, dieselbe Abhängigkeit vom Brotherrn, welche in manchem finsteren Winkel Deutschlands die Gehilfen der Verbandsgemeinschaft fernhält, mag also wohl auch manchen Verbändler in die Reihen der tariffeindlichen „Gewerkschaft" getrieben haben. Warum traten aber all diese Strömungen nicht schon bei vorherigen Tarifrevisionen an den Tag? All diese Mißstimmungen waren sicher nur leicht zu glättendes Oberflächengekräusel im Vergleich zu dem den ganzen Verband aufwühlenden inneren Mißtrauen gegen den neuen langfristigen Tarif, welches hauptsächlich praktisch nüchternen Erwägungen und erbitternden Erfahrungen entsprang. Viele ehrliche Anhänger der kollektiven Arbeitsverträge fühlten sich vielleicht nicht mit Unrecht in ihrem demokratischen Fühlen und in ihrem Arbeiterstolz beleidigt, weil die Prinzipalität bisher wenig ernsthafte Bemühungen zur Verallgemeinerung des Tarifs getan hatte, und weil für die Druckherren im großen und ganzen *das* Nebensache gewesen war, was für die Arbeiterschaft eine Frage der Existenz und für das Gewerbe eine Vorbedingung der gesunden Weiterentwicklung war. All dieser Groll gegen die Tarifgemeinschaft wäre viel-

Digitized by Google

leicht auch bei diesem Vertragsabschluß gar nicht ans Licht gedrungen, hätten nicht die diesmaligen Abmachungen eine in Deutschland noch nie dagewesene lange Gültigkeitsdauer gehabt. Ein beängstigendes Gefühl des Gebundenseins bemächtigte sich all derer, welche in einer die Entwicklung vergewaltigenden Hast ihren Zielen entgegeneilen wollen. All jene Gewerkschaftler, welche den Kampf nur in der Arbeitseinstellung und den sie vorbereitenden sturmbewegten Versammlungen, nicht aber in der stillen kraftsammelnden Arbeit sehen, glaubten, die Tarifgemeinschaft würde den Verband zur trostlosesten Versumpfung führen und die Kampfesleidenschaft der Kollegen im behäbigen Kleinbürgertum ersticken. Wie töricht nun auch im ersten Moment diese Argumentation klingen mag, sie ist, wenigstens wenn sie ehrlich gemeint ist, eine wenn auch bedenklich entgleiste Reaktion des Idealismus gegen die menschlichen Schwächen. Haben nicht die Arbeiter schon tausendmal erfahren müssen, daß ihre eigenen Klassengenossen, wenn sie in glücklichere Lebensverhältnisse gekommen, die verständnislosesten Gegner ihrer fortschrittlichen Bestrebungen geworden sind, und überkommt doch auch die Arbeiterorganisationen, wenn sie nicht von hohen und doch dem Alltagsleben angepaßten Idealen getragen sind, nur allzu oft in Zeiten des Friedens eine bis ins kleinliche ausartende Indifferenz allen höheren Zielen der Arbeiter- und Kulturbewegung gegenüber. Die schärfste Waffe gegen die fünfjährige Tarifgemeinschaft war aber die Prophezeiung, daß sich die in guter Konjunktur nachgebenden Unternehmer in der Zeit des gewerblichen Rückgangs durch die Aufoktroierung eines verschlechterten Tarifs rächen würden, welcher der Gehilfenschaft auf Jahre hinaus die Hände binden und so jeden Fortschritt unmöglich machen müßte.

Kurz nach der Tarifrevision erschien unter dem vielsagenden Titel „Ein nationalliberales, gouvernementales Kuckucksei für die deutsche Arbeiterbewegung", eine Broschüre aus Buchdruckerkreisen, welche sowohl formell als auch inhaltlich zu dem besten gehören dürfte, was jemals gegen die Tarifgemeinschaft geschrieben wurde. Zwei sich anscheinend ausschließende, sich aber tatsächlich berührende Gefühlsextreme ziehen sich wie ein roter Faden durch die ganze Schrift. Der Berührungspunkt dieser Extreme ist ein gewisses Bewußtsein der Schwäche, welches sich entweder in verschämter Armut mit Kraftillusionen aufputzt und unter absichtlicher Ignorierung der tatsächlichen Machtverhältnisse und der belehrenden Erfahrungen die Schranken der praktischen Möglichkeiten überspringt, oder in unverhüllter Mutlosigkeit auf jede nachhaltige Einwirkung auf die Gegenpartei und damit auf die ganze erzieherische Mission der Arbeiterschaft verzichtet. Im Vorwort der Broschüre finden wir die Bemerkung, daß die Arbeitgeber eingestandenermaßen den Tarif nur dem Drucke der Gehilfenschaft weichend anerkennen, und daß infolgedessen dieselbe Gehilfenschaft, welche die Durchführung der

Digitized by Google

paritätisch geregelten Arbeitsbedingungen erzwingt, auch einen einseitig nur nach ihrem Willen ausgearbeiteten Vertrag Anerkennung verschaffen könnte. Über die Existenz eines willensfreien Unternehmertums, welches vorläufig schlechterdings noch einen nicht zu umgehenden Machtfaktor im wirtschaftlichen Leben darstellt, setzt sich der Verfasser mit einem kühnen Sprung hinweg. Er, der jede Freiheitsberaubung, jeden Druck auf die Entschließungen der Arbeiterschaft, ja sogar jedes gleichberechtigte Mitberaten des wirtschaftlichen Gegners bei der Regelung der Arbeitsbedingungen so schmerzlich empfindet, gesteht also seiner Partei bei der Festsetzung der Lohntarife die uneingeschränkteste Souveränität zu. Dieser Gedankengang ist nicht nur unlogisch, er ist auch unwirtschaftlich, denn er macht die Hebung der Lage unserer Arbeiterschaft aus einem Produkt des allmählichen Ausgleichs zwischen der gewerblichen Ertragsfähigkeit und den Lebensbedürfnissen der Arbeiterschaft einerseits und den organisatorischen Machtverhältnissen der Parteien andererseits zu einem Akt der revolutionären Willkür. Die ganze Broschüre durchzuckt die Furcht vor dem Gespenst der staatlichen Zwangsschiedsgerichte, welche, wie wir später noch sehen werden, in einigen Prinzipalen des Buchdruckgewerbes warme Befürworter gefunden hatten, und deren Verwirklichung die Tarifgemeinschaft als vorbildlicher Akt der Selbsthilfe anbahnen sollte. Ohne hier dem Problem der obligatorischen Einigungsämter nähertreten zu wollen, müssen wir konstatieren, daß den Verfasser schon wieder sein sonst so starkes Vertrauen in die Emporentwicklung der Arbeiterschaft verläßt. Er denkt gar nicht daran, daß in der Zeit, wo die politischen und wirtschaftlichen Voraussetzungen für so tiefeinschneidende gewerbliche Reformen gegeben sein werden, auch die ökonomische Macht und der ideelle Einfluß der Arbeiterorganisationen so gewachsen sein dürfte, daß sie bei einer formellen Durchführung der Parität auf gesetzgeberischem Gebiete nicht mehr die Übervorteilten sein können. Das uneingestandene Gefühl der Schwäche kommt in den Befürchtungen gegen die eventuellen sozialgesetzlichen Konsequenzen der Tarifgemeinschaft deutlich in den Worten zum Vorschein:

„Solange die Buchdrucker noch selbst die für sie zurechtgemachte Rute der Harmonieseligkeit zu fühlen bekommen sollten, war es ihre eigene Sache, ob sie dieselbe küssen wollten oder nicht. Nachdem wie hier erwiesen wird, die gedachte Anstalt der Vorläufer eines staatlichen Gebotes werden dürfte, das mit einer konvulsiven Bewegung später nicht wieder abgeworfen werden kann, . . . dehnt sich die Angelegenheit zu einer solchen für die gesamte Arbeiterschaft aus."

Hier ist klar ersichtlich, daß der Verfasser wie manche andere Gewerkschaftler als einzige Waffe der Arbeiterschaft den Streik anerkennen will. Er ist sich also der gewerblichen Bedeutung und des moralischen Einflusses seiner Klasse noch gar nicht bewußt. Wäre dem nicht so, so könnte er auch den tarif-

Digitized by Google

lichen Frieden nicht als eine Lahmlegung der Kräfte seiner Organisation verwünschen, und es wäre undenkbar, daß er über die Wirkungen des Vertragsverhältnisses schriebe:

„In der soeben den Buchdruckgehilfen von ihren Unternehmern zugemuteten Tarifgemeinschaftsorganisation ist nicht bloß eine unannehmbare Art, die Arbeitsverhältnisse im Buchdruckgewerbe zu bestimmen, zu erblicken, sondern sie ist zugleich der ziemlich weit ausgebrütete Embryo, der allgemeinen wirtschaftlichen Arbeiterbewegung überhaupt ihre Schlagkraft zu nehmen und sie in eine Form zu pressen, die der Aufhebung des Koalitionsrechts gleichkommt."

Noch zwei Argumente mehr untergeordneter Art, welche immerhin für die ganze Tendenz der Tarifgegnerschaft charakteristisch sind, seien hier aus dem Schriftchen hervorgehoben. Zunächst stößt sich der Autor daran, daß zwischen Kündigung des alten und Inkrafttreten des neuen Vertrags ein volles halbes Jahr liegt. Diese Zeit, meint er, könnten die Unternehmer dazu ausnutzen, sich auf einen eventuellen Streik durch Fertigstellung der nötigsten Arbeiten zu rüsten, um sich dann auf diese Maßnahmen gestützt durch Nichtinkraftsetzung der Vereinbarungen einen Wortbruch leisten zu können. Derartige Überfälle mögen allerdings dort wohl vorkommen, wo die Arbeiterorganisation bedeutungslos, und den Unternehmern daher wenig an der Konservierung des Vertragsverhältnisses gelegen ist, für das Buchdruckgewerbe treffen jedoch diese Voraussetzungen nicht zu. Jedenfalls sind derartige Tarifausschreitungen aber nicht mit der Länge der Kündigungsfrist in Zusammenhang zu bringen, denn Tarifrevisionen sind keine unerwarteten Ereignisse, und ihre Ergebnisse lassen sich im großen und ganzen von den beteiligten Parteien vorher abschätzen. Wo die Arbeitgeber also leichtfertig gegebene Versprechungen brechen wollen, können sie sich in aller Stille, ja sogar unter unfreiwilliger Mithilfe der überarbeitenden Arbeiterschaft darauf monatelang vorbereiten, ohne erst die Resultate der abschließenden Beratungen abzuwarten. Endlich bringt der Verfasser seinen Unwillen gegen das Schiedsverfahren der Tarifgemeinschaft zum Ausdruck. Er tadelt, daß die tarifliche Rechtsprechung die Entscheidung durch drei Instanzen verschleppe, während bei dem staatlichen Rechtsverfahren der Rekurs ausgeschlossen ist, soweit das Klageobjekt nicht 100 M. übersteigt. Dies Urteil klingt, als ob nur die Bequemlichkeit und nicht auch prinzipielle Gründe bei der Erledigung tariflicher Streitfälle maßgebend wären. Gerade diese sich ergänzenden oder korrigierenden Entscheide der verschiedenen Instanzen sind die Grundsteine zu einer Tarifkommentierung, zur Schaffung allgemein gültiger Rechtsnormen, deren Festlegung in späterer Zeit unzählige Konflikte und Schiedssprüche überflüssig machen wird. Hier gilt wie im bürgerlichen Recht der Grundsatz, daß der Ausbau der Gesetzgebung die beste Garantie für die abnehmende Inanspruchnahme der Gerichte bietet. Der

3*

Digitized by Google

Verfasser liefert durch diese Einschätzung der Tarifschiedsämter einen neuen Beweis für die Behauptung, daß niemand weniger vom Wesen der Tarifgemeinschaft versteht als ihre eifrigsten Gegner. Wie ganz anders würdigt doch z. B. die „Buchbinderzeitung" die tarifliche Rechtspflege, indem sie gelegentlich der letzten Tarifrevision des Gewerbes im Jahre 1903 schreibt:

„Bei aller auch von uns anerkannten Objektivität der Gewerbegerichtsurteile haben diese doch eine gewisse Härte, schon deshalb, weil sie meist eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses mit sich bringen. Das Urteil des Tarifschiedsgerichts muß aber auf den Satzungen des Tarifs basieren und kann den unterlegenen Teil zu keiner Widerhaarigkeit reizen."

In diesen Worten kommt die Anerkennung der demokratischen Grundlagen der Tarifgemeinschaft mit fast überraschender Deutlichkeit zum Ausdruck. Die Parteien unterwerfen sich dem selbstausgearbeiteten und mit eigenen Kräften durchgeführten Gesetz nicht mit der Erbitterung, mit welcher sie sich einem fremden Rechte beugen. Wie in der Politik, so bewahrheitet sich auch im gewerblichen Leben die Voraussetzung, daß es kein besseres Mittel zur gewissenhaften Aufrechterhaltung und Überwachung der Gesetze gibt, als die Heranziehung der interessierten Massen zur gesetzgeberischen Aktion, und die dadurch bedingte Erweckung und Schulung des Verantwortlichkeitsgefühls der weitesten Volkskreise.

Doch damit genug zur Kennzeichnung der buchdruckerlichen Tarifopposition, über die der Verbandsvorstand folgendes harte, vielleicht sogar zu harte Urteil fällte:

„„Wacht" und „Komitee" fordern die Gehilfen auf, sich an der Bewegung zur Besserung ihrer Lebenslage nicht zu beteiligen, mit anderen Worten: den Kämpfenden in den Rücken zu fallen. Schlechte Verhältnisse sollen konserviert werden, damit die nötigen Angriffsobjekte für gewissenlose Skandalmacher und zur Zersplitterung der Organisation vorhanden sind."

Wie aber reagierte die organisierte Arbeiterschaft auf diese Konflikte im Buchdruckerlager, deren prinzipielle Konsequenzen sie doch ebenfalls in Mitleidenschaft zogen? Wenn wir schon die Tariffeindlichkeit des Verfassers der oben besprochenen Broschüre, welcher Mitglied der leistungsfähigsten und angesehensten Gewerkschaft, des Buchdruckerverbandes, war, auf das Vorhandensein eines gewissen Schwächegefühls zurückführten, wie viel mehr muß dies noch für die übrige damals noch äußerst mangelhaft organisierte Arbeiterschaft zutreffen. Im allgemeinen kann man wohl sagen, daß sich die Organisationen bis dahin überhaupt noch nicht mit der Tariffrage abgaben, und zwar aus dem einfachen Grunde, weil ihnen ihre schwachen Kräfte gar nicht gestatteten, an eine vertragliche Regelung der Arbeitsbedingungen zu denken. Wohl bestanden da und dort, wie wir bei der eingehenden Besprechung der Entwicklung in den einzelnen

Digitized by Google

Berufen sehen werden, kollektive Arbeitsverträge, aber sie waren mehr ein Produkt der instinktiven Vernunft beider Parteien, als der Überzeugung und der praktischen Erfahrung. Ihre Existenz war daher der Öffentlichkeit unbekannt, und ihre Bedeutung den Kontrahenten selbst unklar. An der allgemeinen Hetze gegen die „Harmonieduselei" der Buchdrucker beteiligten sich sicher auch Arbeiter, die sich selbst vertraglich geordneter Arbeitsbedingungen erfreuten, welche aber tief entrüstet gewesen wären, hätte man ihnen die innere Identität ihres Arbeitsvertrags mit der geschmähten Buchdruckertarifgemeinschaft nachgewiesen. Man muß sich vor Augen halten, daß die große Masse der Gewerkschaftler sich noch weit kritikloser der parteidoktrinären Beeinflussung unterwarf, als die Buchdrucker, und man darf nicht außer acht lassen, daß neben der ihnen eingeimpften Antipathie gegen die „unternehmerfreundlichen neutralen Verbändler" auch noch ein gewisser Kastenhaß gegen die besser gekleideten und meist auch etwas mehr gebildeten buchdruckerlichen „Arbeiteraristokraten" eine große Rolle bei den Feindseligkeiten gegen die Buchdrucker spielte. Als ernsthaftestes Argument, welches die Gewerkschaftler zur Rechtfertigung ihrer Tarifverachtung ins Feld führten, und welches rein gewerkschaftlichen Ursprungs ist, ist dasjenige zu nennen, daß die langfristige vertragliche Festlegung der Arbeitsbedingungen den Arbeitern die Ausnutzung der Konjunktur unmöglich mache. Die Kurzsichtigkeit dieser Taktik der Augenblickserfolge leuchtet sofort ein, wenn man sich vergegenwärtigt, daß die Konjunkturausnutzung durch das Unternehmertum, welche bei ungeregelten Arbeitsbedingungen alle gewerkschaftlichen Erfolge in wenigen Wochen zunichte machen kann, durch Tarifverträge mit längerer Gültigkeitsdauer ebenfalls eingeschränkt, ja unmöglich gemacht wird. Beim langfristigen Vertragsabschluß legen beide Parteien die Waffen der rücksichtslosen Übervorteilung nieder, mit denen sie sich bisher gegenseitig die kaum geheilten Wunden des wirtschaftlichen Kampfes immer wieder aufgerissen hatten, und es tritt ein Waffenstillstand ein, dessen Segnungen der Arbeiterschaft mindestens so nachhaltig zugute kommen, wie dem Unternehmertum. Arbeiterorganisationen, welche jeder Selbstüberschätzung entsagend, aber von gesundem Machtbewußtsein geleitet als vertragsfähige Partei in den Lohnkampf gehen, werden ihre ganze Kraft dafür einsetzen, daß ihr künftiges Ringen nicht der Wiedergewinnung früher besessener, aber in schlechter Zeit wieder verlorener Machtpositionen, sondern einer fortschreitenden Besserung der Arbeitsverhältnisse gilt. Schwache Verbände aber werden, wenn sie sich selbst nicht betören wollen, zugestehen müssen, daß ihnen die Arbeitgeber in Zeiten der Krise mehr entreißen können, als sie bei Aufleben der Konjunktur wieder zu erobern vermögen. Daß es aber die Arbeiterschaft schwere innere Kämpfe kostete, bis diese nüchterne Einsicht zum Durchbruch kam, und daß ihr Sieg zugleich eine bewußte Resignation war, das müssen all diejenigen einsehen,

Digitized by Google

welche den Befreiungskampf einer bisher unterdrückten Klasse geistig mit durchleben und historisch würdigen können. Im Zwielicht der finsteren Verzweiflung und des sonnigen Idealismus ist unsere Arbeiterbewegung herangewachsen, unter heißen Kämpfen und bitteren Enttäuschungen hat sie sich jenen trotzigen Radikalismus angeeignet, welcher die Entrechtung von Generationen in wenigen Jahren rächen wollte. Es wäre eine unverzeihliche Oberflächlichkeit, wollte man diesen Revolutionarismus, der eine wirtschaftlich bedingte Klasseneigentümlichkeit der gewerkschaftlich undisziplinierten Arbeiterschaft ist, nur auf parteipolitische Verhetzung zurückführen. Zu bedauern bleibt allerdings, daß er durch Personen, welche seine entwicklungstheoretische Unmöglichkeit einsehen mußten, genährt worden ist, aber auch diese Tatsache verlangsamte höchstens die Entwicklung, welche unsere Gewerkschaftsbewegung mit dem Wachsen ihres Einflusses und ihrer Verantwortlichkeit nehmen mußte. Noch im Jahre 1896 fegte der Entrüstungssturm die Mitglieder des Buchdruckerverbandes aus den verschiedensten Gewerkschaftskartellen hinaus. Leipzig eröffnete durch Annahme folgender Resolution des dortigen Gewerkschaftskartells den Reigen der Buchdruckerverfolgungen und der Kampagne gegen die Tarifgemeinschaft:[1])

„Die anwesenden Delegierten . . . verurteilen auf das entschiedenste das Vorgehen der Anhänger der Buchdruckertarifgemeinschaft. Ferner beschließt das Kartell, daß sämtliche Vertreter sich verpflichten, jeder festlegenden, die eigene Initiative der Gewerkschaften beseitigenden Tarifgemeinschaft innerhalb ihrer Gewerkschaft mit größter Energie entgegenzutreten".

Kurz darauf aber wurde der Grund zu der Tarifgemeinschaft der Buchbinder gelegt, ohne daß die Flammen der Empörung wieder entfacht worden wären, und ein Kartell nach dem anderen rief die Buchdrucker wieder in seine Reihen zurück. Dies mag wohl teils lediglich opportunistischen Gründen zuzuschreiben sein, indem man der unproduktiven Kräftezersplitterung ein Ende machen wollte, teils ist es aber auch darauf zurückzuführen, daß sich die Ansichten über die Tarifgemeinschaft und die Taktik des Buchdruckerverbandes mit dem Zunehmen der praktisch gewerkschaftlichen Erfahrungen wesentlich klärten. Schon auf dem Gewerkschaftskongreß zu Frankfurt 1899 wurde das Mandat der tariffeindlichen Buchdruckergewerkschaft nicht anerkannt, und der Vorsitzende des Buchdruckerverbandes hielt ein Referat über die Tarifgemeinschaft, welches die Annahme nachstehender Resolution zeitigte:

„Tarifliche Vereinbarungen, welche die Lohn- und Arbeitsbedingungen für eine bestimmte Zeit regeln, sind als Beweis der Anerkennung der Gleichberechti-

[1]) Daß gerade Leipzig die Initiative zur Antitarifkampagne ergriff, erklärt sich zum Teil daraus, daß die Oppositionsbewegung der Buchdrucker dort ihren Sitz hatte, und daß der Leiter der tarifgegnerischen Buchdruckerbewegung zugleich Vorsitzender des Leipziger Kartells war.

Digitized by Google

gung der Arbeiter seitens der Unternehmer bei Festsetzung der Arbeitsbedingungen zu erachten und in den Berufen erstrebenswert, in welchen sowohl eine starke Organisation der Unternehmer wie auch der Arbeiter vorhanden ist, welche eine Gewähr für Aufrechterhaltung und Durchführung des Vereinbarten bieten. Dauer und Umfang der jeweiligen Vereinbarungen lassen sich nicht schematisieren, sondern hängen von den Eigenarten des betreffenden Berufes ab."

Seitdem haben, wie wir in den folgenden Kapiteln sehen werden, die meisten Berufsorganisationen der freien Gewerkschaftsgruppe sich auf ihren Generalversammlungen für die korporativen Arbeitsverträge erklärt. Dies geschah allerdings ab und zu unter Hinzufügung der Bemerkung, daß langfristige Tarifabmachungen zu vermeiden seien, aber dieser Zusatz war durchaus nicht immer eine Tributleistung an den traditionellen Radikalismus, sondern dürfte sich oft durch die Berufseigentümlichkeiten verständlich, ja sogar teilweise berechtigt machen. Nach der letzten Tarifrevision der Buchdrucker kehrte die „Gewerkschaft" wieder vertrauensvoll in die väterlichen Arme des Verbandes zurück, und heute tobt nur noch eine winzige Gruppe von abseits stehenden Berufsvereinen, die sog. „Lokalisten", gegen die Tarifgemeinschaft. Bald werden auch diese letzten Blitze altrevolutionärer Energie, welche geisterhaft unsere heutige Zeit noch durchzucken am Himmel der Arbeiterbewegung verblassen, und unsere Gewerkschaften werden im erwärmenden und befruchtenden Sonnenlicht der ruhigen sozialen Fortschrittsarbeit gedeihen. Die Zukunft der Tarifgemeinschaft ist gesichert, und die drei Hauptgruppen unserer Berufsorganisationen, sozialistische, Hirsch-Dunckersche und christliche Gewerkschaften, sind sich einig über ihre Notwendigkeit und Nützlichkeit. Die gelegentlichen Komplikationen, welche das zwangsweise Zusammenarbeiten verschiedener Organisationen auf dem Tarifgebiet erschweren, worauf wir noch öfter zu sprechen kommen werden, vermögen nicht die prinzipielle Einheit zu stören und sind auch nicht ernsthaft genug, um ein dauerndes Hand in Hand arbeiten auszuschließen.

Worin ist aber die Ursache des Meinungsumschlags über die Tarifgemeinschaft in den letzten Jahren zu suchen? Im Grunde genommen haben wir diese Frage schon beantwortet, indem wir auf das Anwachsen der gewerkschaftlichen Macht der Arbeiterschaft flüchtig hinwiesen. Die organisierte Arbeiterschaft hat als mitwirkende Kulturkraft den Kampfesboden unseres Wirtschaftslebens betreten und greift mit geübten Händen in das gewerbliche Werden ein. Sie ist insofern konservativ geworden, als sie ihre ganze Kraft zur Erhaltung des bereits Erreichten aufbietet, und sie ist insofern evolutionistisch, als sie die sozialen und gewerblichen Verhältnisse zu gunsten ihrer Klasse und zum Wohle der Gesamtheit umwandeln helfen wird. Diese Voraussetzung gegeben, bedurfte es

Digitized by Google

nur des meisterhaften Befähigungsnachweises, um die Taktik der tariffreundlichen Buchdrucker, wenn auch verschieden nuanciert, zu derjenigen der ganzen Gewerkschaftsbewegung zu machen. Die fünfjährige Tarifentwicklung der Buchdrucker von 1896 bis 1901 hat die heilsamen Wirkungen des korporativen Arbeitsvertrags der Öffentlichkeit praktisch und zahlenmäßig demonstriert, und die letzte Tarifrevision hat auch die Bedenken gegen die langfristigen Abmachungen verscheucht. Sie hat den Übermißtrauischen gezeigt, daß der Prinzipalität die Wahrung der vertraglichen Beziehungen höher stand, als der Wunsch nach heimtückischer Ausnutzung der Konjunktur, und daß der unter großer gewerblicher Depression abgeschlossene fünfjährige Friedensschluß keine Verschlechterungen, sondern überraschende Verbesserungen der Arbeitsbedingungen gebracht hat. „Bei Schaffung des Tarifs, auf der einen Seite vielfach als gehilfenschädliche Institution angesehen, auf der anderen Seite ebenso oft als unangenehme Aufsichtsbehörde empfunden, begann die Tätigkeit der tariflichen Organisation unter dem lähmenden Drucke des ihr fast von allen Seiten mehr oder weniger entgegengebrachten Mißtrauens, und unter dem Gefühl, daß es hier nicht möglich sein werde, während der fünfjährigen Gültigkeitsdauer des Tarifs den gesteckten Zielen näher zu kommen oder dieselben gar zu erreichen." Mit diesen Worten beginnt der zusammenfassende Geschäftsbericht des Tarifamts über die fünfjährige Entwicklungsperiode 1896 bis 1901. Allen Schwierigkeiten zum Trotz faßte aber der Vertrag dank der sachkundigen Agitation des Tarifamts immer festeren Fuß. Die Zahl der tariftreuen Firmen, welche 1886 1083 an 327 Orten und 1890 1017 Firmen an 274 Orten betrug, belief sich auf:

	Firmen	Gehilfen	tarifmäßig beschäftigt	nichttarifmäßig beschäftigt	Lehrlinge
1897:	3244	26 020	19 246	6774	9244
1898:	2529	27 933	25 246	2088	7767
1899:	2154	26 891	24 951	1940	6478
1901:	3691	38 682	36 317	2365	10171

Aus dem Verzeichnis dieser Firmen mußten in der Berichtszeit 152 wegen Nichtinnehaltung der tariflichen Verpflichtung und 5 Firmen wegen Nichtanerkennung eines Schiedsspruchs gestrichen werden. Von ersteren fügten sich nachträglich 20, von letzteren 2 den vertraglichen Anordnungen und unterstellten sich wiederum der Tarifgemeinschaft. Nur 8 Druckereien verlangten selbst ihre Streichung. Im Jahre 1899 erschien endlich der erste Tarifkommentar, der zweite folgte ihm nach der Tarifrevision im Juli 1902 in Form einer 75seitigen Broschüre, deren erster historischer Teil gegen 20 Seiten umfaßt. Die Zahl der Schiedsgerichte stieg von 9 im Jahre 1897 auf 21. Im ganzen erledigten sie

Digitized by Google

309 Klagen, bei 28 Klagen wurde Berufung eingelegt, und in 68 Fällen gelang es dem Schiedsgerichtsvorsitzenden, ohne Verhandlung eine Schlichtung herbeizuführen. Bezeichnend für das ständig wachsende Vertrauen in das Tarifamt und dessen weitblickende Regsamkeit ist die Mitteilung, daß sich das Amt auch mit der Beilegung von Differenzen abgab, welche zwar nicht in den Rahmen des Tarifs fielen, deren Erledigung aber im Interesse des gegenseitigen Einvernehmens gelegen war. Von 62 bestehenden Arbeitsnachweisen unterstellten sich 28 bedingunglos dem Tarifamt und schlossen sich damit dessen Arbeitslosenstatistik an. Außer diesen Instituten machten sich aber auch die Arbeitsnachweise des deutschen Buchdruckervereins um die Unterbringung von Tarifgemaßregelten sehr verdient, was hier mit ganz besonderer Anerkennung hervorgehoben werden soll. 780 Vorkämpfer des kollektiven Arbeitsvertrags aus Gehilfenkreisen wurden so im Zeitraum von 5 Jahren in Kondition gebracht, und die tariftreuen Prinzipale haben dadurch bewiesen, daß sie nicht nur gewillt sind, einer fortschrittlichen Arbeiterbewegung in ihren Schriften das Wort zu reden, sondern daß sie auch bereit sind, deren tüchtigste Vertreter in ihre Betriebe aufzunehmen. Auch über die Landesgrenzen hinaus erstreckte sich die Tätigkeit des Tarifamts; seinem Eingreifen ist die Verhinderung eines großen Streiks in Österreich zu verdanken. Auch die Berufsschranken überschritt die vermittelnde Wirksamkeit des Tarifamts durch die Einleitung der Tarifverhandlungen im Buchbindergewerbe, wie wir später sehen werden. Die Bestrebungen des Tarifamts zur behördlichen Anerkennung des Tarifs besprechen wir in einem anderen Kapitel, dagegen haben wir hier noch die unternommenen Schritte zur Sanierung des Lehrlingswesens zu erwähnen. Zur Beseitigung der oft grassen Mißstände in der Lehrlingsausbildung nahm das Amt unter Zugrundelegung der tariflichen Skala und unter Berufung auf die einschlägigen Bestimmungen der Gewerbeordnung die Mithilfe der Behörden vielfach mit Erfolg in Anspruch. Es gelang häufig, die Zahl der Lehrlinge zu vermindern und damit die gewissenlose Ausnutzung der jugendlichen Arbeitskräfte einzuschränken. Die gesetzliche Anerkennung ihrer Lehrlingsskala konnten die Buchdrucker allerdings noch nicht erreichen, die diesbezüglichen Bestrebungen ruhten lange auf dem toten Punkt der Umfrage bei den Handwerkerkammern und führten vorläufig zur Einforderung weiteren Beweismaterials über Mißstände auf dem Gebiete der Lehrlingsausbildung. So sind denn die Buchdrucker auf diesem Gebiete vorderhand noch teils auf die Tariftreue der Prinzipale, teils auf die Einsicht der Eltern und Vormünder angewiesen. Was erstere anbelangt, so gibt es für sie wohl keine so gefährliche Klippe, wie die unbequeme Lehrlingsskala, welche manchmal sogar in sonst streng vertragstreuen Firmen übertreten wird. Auch der Appell an das soziale Verständnis der Eltern und Vormünder ist oft nicht wirksamer als die Aufforderung an die Hausfrauen,

Digitized by Google

nicht nach 8 Uhr zu kaufen, oder die Bitte an das Publikum, die hausindustriellen Produkte zu boykottieren. Die Aufrufe des Tarifamts, welche den verschiedensten Redaktionen zugehen und auf die tariflichen Bestimmungen über Lehrlingszahl sowie die Schädlichkeit der vertragswidrigen Lehrlingszüchterei aufmerksam machen, sind daher, obgleich ihnen der Nachdruck der Prinzipals- und gehilfenseitigen Zustimmung gegeben ist, zwar nicht wertlos, aber doch leider nicht von allzu großer Wirkung. Wenn irgendwo die Gesetzgebung die Selbsthilfe auf dem Tarifgebiet unterstützen muß, so ist dies bei der Regelung des Lehrlingswesens der Fall. Konsequenterweise hat daher der Tarifausschuß nach den Verhandlungen vom Jahre 1901 das Reichsamt des Innern um seinen Schutz für die tariflichen Einrichtungen, dabei in erster Linie der gesetzlichen Durchführung der Lehrlingsskala gedenkend.

Dies in kurzem eine Schilderung der in der breiten Öffentlichkeit noch viel zu wenig beachteten Tätigkeit des Tarifamts der Buchdrucker. Das Prinzip der gemeinsamen Kostendeckung ist nunmehr durchgeführt, und beide Parteien hatten zusammen 31 000 M. für die Aufrechterhaltung dieses kostbaren Instituts zu entrichten.

Prophetisch klangen die letzten Worte des Berichts in die Verhandlungen des Tarifausschusses von 1901 hinein:

„Beide Parteien mögen nicht vergessen, daß es sich bei Neuberatung unseres Tarifs um ein Lohngesetz handelt, das für gute und schlechte gewerbliche Zeiten Gültigkeit und Bestand haben soll, und das ferner die Möglichkeit gewährt, es wirklich zu einem Lohngesetz für das gesamte deutsche Buchdruckergewerbe werden zu lassen."

V.

In guter und, was noch wichtiger ist, auch in schlechter Zeit hat sich tatsächlich unterdessen die Tarifgemeinschaft des Buchdruckgewerbes bewährt. Trotz des Abflauens der Konjunktur dachten weder Prinzipale noch Gehilfen daran, mit dem 1901 abgelaufenen Vertrag auch die Tarifgemeinschaft als solche preiszugeben. Ja, die gedrückte Lage im Gewerbe verhinderte die Annahme der notwendigen Verbesserungen nicht. Eine weitgehende Statistik des Tarifamts, welche unter dankenswerter Mitwirkung der Behörden Material über 388 Orte zusammengetragen hat, wies eine gewaltige Verteuerung der Wohnungen und sonstigen Konsumartikel nach, und auf diese Tatsache gestützt sowie von der Überzeugung geleitet, daß der seinen Verpflichtungen mit Eifer und Geschick nachkommende Arbeiter auch einer anständigen Lebenshaltung wert sei, scheuten sich die Gehilfen keinen Augenblick, ihre Anträge auf Erhöhung des Lohns einzureichen. Sie waren aber auch entschlossen, die ihnen unter teilweise erheblichen Opfern

Digitized by Google

zugestandenen Verbesserungen selbst dann auf fünf Jahre anzunehmen, wenn sie ihren gerechten Ansprüchen nicht ganz genügten, und obgleich im Laufe dieses Zeitraums ein geschäftlicher Aufschwung mit Sicherheit zu erwarten war. Die Prinzipale ihrerseits waren zu einem durch die Verhältnisse gebotenen Entgegenkommen in dem festen Vertrauen auf die Vertragstreue der Gehilfenschaft bereit. So traten die Parteien am 23. September 1901 zur Tarifrevision zusammen.

Als Haupterrungenschaften der achttägigen Verhandlungen sind zu verzeichnen:

1. Eine Erhöhung des Lohns im gewissen Geld (Lohnarbeit) und im Berechnen (Akkordarbeit) bis zu $7^1/_2$ %.

2. Die Einverleibung des Setzmaschinentarifs in den allgemeinen Buchdruckertarif.

3. Die Wiedergewinnung Rheinland-Westfalens für den deutschen Tarif.

4. Die Schaffung von Kreisämtern.

5. Die Einführung paritätischer Tarifarbeitsnachweise.

Also auch diese Vertragsrevision war kein bloßes Handelsgeschäft zwischen Prinzipalen und Gehilfenschaft, welches sich unter dem Drucke der Notwendigkeit und unter ausschließlicher Wahrung des eigenen Vorteils jeder Partei ohne höhere Gesichtspunkte abwickelt. Auch diesmal brachten die Kontrahenten ihre persönlichen Wünsche dem gemeinsamen Ideal der Festigung und Verallgemeinerung der Tarifgemeinschaft zum Opfer. Ohne den Wert der Lohnsteigerung, welche der schlechten Geschäftslage abgerungen war, zu unterschätzen, stellen wir bei unserer nunmehrigen Betrachtung die vier letzten Punkte in den Vordergrund.

Soweit Punkt 2 und 3 in Betracht kommen, handelt es sich um eine Erweiterung des Gültigkeitsbereichs der Tarifgemeinschaft über eine neue Branche des Gewerbes resp. über einen bisher vom Arbeitsvertrag noch unberührten Landesteil; Punkt 4 und 5 dagegen bedeuten die Anfügung eines neuen Bausteins an das imposante tarifliche Verwaltungsgebäude. Das Eindringen der Setzmaschine, welches von den Gehilfen mit leicht begreiflicher Besorgnis beobachtet wurde, hatte rechtzeitig die Aufmerksamkeit der Arbeiterschaft des Gewerbes auf sich gezogen. Um den „eisernen Kollegen" nicht zum Lohndrücker und Tarifzerstörer werden zu lassen, drängte sie daher auf tarifliche Regelung der Arbeitsbedingungen an der Maschine. Der Gefahr einer allmählichen Verdrängung der gelernten Arbeiterschaft durch Beschäftigung von Ungelernten und Frauen an der Maschine konnte nur dadurch begegnet werden, daß den legitimen Arbeitern des Gewerbes ihr Recht auf die Ausführung der Maschinenarbeit vertraglich bestätigt wurde, und daß die tarifliche Festsetzung der Löhne ein Unterbieten durch ungelerntes oder tarifuntreues Personal nach Möglichkeit erschwerte. Schon ein im Jahre 1900 unter Mitwirkung des Verbandes zustande gekommener

Digitized by Google

Setzmaschinentarif enthielt Vorbeugungsmaßnahmen in dieser Richtung, aber erst durch die Unterstellung der Sonderabmachungen unter den allgemeinen Buchdruckertarif wurde ihnen die Sanktion der vereinigten Prinzipalität und Gehilfenschaft im ganzen Reich gegeben, und die Schutztruppe der tariflichen Verwaltungs- und Verteidigungskörperschaften zur Seite gestellt. Die nächste Sorge der Gehilfenschaft mußte natürlich dahin zielen, der durch die Einführung der Maschinen hervorgerufenen Arbeitslosigkeit zu steuern. Die Arbeiterforderungen gipfelten daher in dem Verlangen nach Verkürzung der Arbeitszeit und Verbot der Akkordarbeit an der Maschine. Während ersteres schon im Vertrag von 1900 vorgesehen war, wurde letzteres durch die Revision von 1891 erreicht. Die Einzelbestimmungen für Maschinensetzer geben wir in der Tabelle wieder, so viel kann aber hier schon gesagt werden, kein Gewerbe hat es bis jetzt so meisterhaft verstanden, alle volkswirtschaftlich und gewerblich möglichen Maßnahmen zu treffen, um den Arbeiter vor den Wunden zu schützen, welche ihm der technische Fortschritt schlägt. Im Buchdruckgewerbe ist die Fürsorge für den Arbeiter an der Maschine nicht mit der unwilligen Befolgung der Unfallverhütungsvorschriften erschöpft, wie dies leider in fast allen anderen Gewerben der Fall ist, hier hat auch die große Maschine des technischen Entwicklungsgangs in Form von tariflichen Bestimmungen eine Schutzvorrichtung erhalten, welche die Existenz und die Errungenschaften der Arbeiter bewahrt, ohne der Produktivität des Gewerbes Abbruch zu tun. Die Gegner der Tarifgemeinschaft, welche erwarteten, daß bald ein mechanisch belebtes Stück Eisen das stolze Werk des Menschengeistes und der sozialen Einsicht, die Tarifgemeinschaft, über den Haufen werfen würde, haben unrecht behalten, und der korporative Arbeitsvertrag hat sich in seiner ganzen sittlichen Größe bewährt.

Mehr Opfer als die Einführung des Setzmaschinentarifs hat der Gehilfenschaft die Wiedereroberung Rheinland-Westfalens für den Tarif gekostet. Sie mußte mit verschiedenen Konzessionen erkauft werden, d. h., um den Prinzipalen Rheinland-Westfalens, welche bis dahin einen wesentlich niedrigeren und im großen und ganzen wenig gewissenhaft eingehaltenen Sondervertrag gehabt hatten, entgegenzukommen, mußte man Übergangsbestimmungen schaffen. Diese bestehen zunächst in den Sonderabmachungen betreffs der Arbeitszeit. Während sonst im ganzen Reiche der Neunstundentag eingeführt ist, darf in Rheinland-Westfalen die neuneinhalbstündige Arbeitszeit noch beibehalten werden, und zwar zur Kompensierung der nichtgesetzlichen und vom Geschäft angeordneten Feiertage, welche nach dem Tarif zu bezahlen sind, und deren Zahl in Rheinland-Westfalen eine ganz ausnahmsweise hohe ist. Sodann galt es aber auch, die Minimumsätze des allgemeinen Tarifs in Rheinland zur Anerkennung zu bringen, wo bisher noch sehr verschiedene und teils recht niedrige Löhne bezahlt wurden. Im Staffel-

Digitized by Google

tarif, welcher die Lohnsätze durch drei Altersklassen steigert und das erhöhte Minimum erst nach Erreichung des 23. Lebensjahres in Kraft treten läßt, wurde endlich ein beiden Teilen annehmbares Kompromiß gefunden, welches die Beibehaltung des allgemeinen Minimums gestattete, und nur die einzige Abweichung für jüngere Arbeitskräfte notwendig machte. In Gehilfenkreisen wurde allerdings dieser Staffeltarif, welcher früher schon auf heftigen Widerstand gestoßen war, mit einem Entrüstungssturm entgegengenommen. Begreiflich wird er nur, wenn wir uns vergegenwärtigen, daß die Befürchtung, die älteren und teuereren Arbeiter würden zugunsten der billigeren jugendlichen Arbeitskräfte beiseite geschoben, die Gemüter der alten Gehilfen in Erregung brachte, während die jüngeren Leute sich durch die für sie festgesetzten niedrigeren Löhne aufs bitterste enttäuscht fühlten. Am wenigsten war man in Rheinland-Westfalen selber mit der Neuerung zufrieden, was dort doppelt erklärlich wird, wenn man bedenkt, daß dem Gehilfenstand noch das Vertrauen in die fremde Tarifgemeinschaft fehlte, daß ihm aber vor allem noch die tarifliche Disziplin abging.

Wohl zum tapferen Kampf, aber nicht zum weitblickenden Verzichten war die rheinländisch-westfälische Arbeiterschaft durch die bisherige Entwicklung im Gewerbe erzogen werden. Nur die Erfahrung konnte dort das tief eingewurzelte Mißtrauen beseitigen, und sie begann auch sofort nach Inkrafttreten des neuen Tarifes ihr stilles Werk. Wider Erwarten stellte sich heraus, daß die Prinzipale doch die älteren Gehilfen gerne in ihren Offizinen behielten, und zwar nicht aus entwürdigender Humanität, sondern weil die größere geschäftliche Erfahrung und fachliche Geschicklichkeit dieser Arbeitskräfte auch durch die erhöhten Minimumsätze nicht zu teuer erkauft war. Von einem Überangebot älterer Gehilfen an den Arbeitsnachweisen war gar keine Rede, und auch die jungen Leute hatten sich allmählich mit den Tatsachen abgefunden, nachdem sie einsehen lernten, daß ihre vorübergehende Benachteiligung dem ganzen Stande zugute kam und die Tarifgemeinschaft stärkte, welche sie nach und nach zu würdigen begannen.

Die Kreisämter waren eigentlich nur eine notwendige Ergänzung des tariflichen Verfassungsapparats. Sie sind ein unentbehrliches Zwischenglied zwischen örtlichem Tarifschiedsgericht und zentralem Tarifamt, gleichsam die Landesregierungen, welche zwischen Gemeinde- und Reichsverwaltung treten. Die Hauptaufgabe dieser Körperschaften, welche sich in jedem Tarifkreise aus den beiderseitigen Vertretern zum Tarifausschuß bilden müssen, ist die Festsetzung der Lokalzuschläge, welche bisher Sache des Gesamtausschusses war. Gegen ihre Entscheidungen können die geschädigten Parteien beim Tarifausschuß Protest erheben, was auch bereits nach der ersten Amtswaltung der Kreisämter von den Prinzipalen zweier Kreise geschehen ist. Es handelte sich darum, daß sich diese Arbeitgeber den beschlossenen Lokalzuschlägen nicht fügen wollten, weil ihnen

Digitized by Google

diese ungerechtfertigt hoch erschienen. Der Tarifausschuß trat denn auch im Februar 1902 auf ihren Antrag noch einmal zusammen und korrigierte resp. verkürzte die Lokalzuschläge für 16 Orte, während er sie für 2 Städte ganz aufhob. Wahrscheinlich ist diese rasche Preisgabe der ordnungsmäßig zustande gekommenen Beschlüsse legitimer Tarifbehörden einerseits darauf zurückzuführen, daß der neu gesicherte Friede unter jeder annehmbaren Bedingung gewahrt werden sollte, anderseits mag sie ihren Grund in der Neuheit der Kreisämter und der damit verbundenen Unsicherheit ihres Wirkens haben, vor allem aber darf nicht außer acht gelassen werden, daß die örtlichen Zuschläge noch lange nicht allen Eigentümlichkeiten gerecht werden, und daß kaum ein Gebiet des Buchdruckertarifs noch so viel bearbeitet werden muß, als dasjenige der Teuerungszulagen. Gerade deswegen ist aber die Einrichtung der Kreisämter eine dringende Notwendigkeit gewesen, und in ihnen ist trotz dieses unangenehmen Vorfalls bei der letzten Revision, welcher übrigens wohl bei jeder Abzweigung eines neuen Ressorts von einer altbewährten Verwaltungskörperschaft in dieser oder jener Form vorkommen wird, ein zeitgemäßer Ausbau der Tarifverfassung zu begrüßen, und alle, welche unter Demokratie nicht bloß Mitbestimmung aller und Entscheidung durch die absolute Majorität verstehen, sondern welche wissen, daß ein guter Verwaltungsorganismus die Minderheit nach Kräften zu gerechtem Einfluß kommen lassen muß und die lokalen Einzelinteressen niemals im büreaukratischen Zentralismus ersticken darf, werden diese neuen Tarifinstitutionen doppelt schätzen. Bei der Einsetzung der Kreisämter war denn auch der Wunsch ausschlaggebend, die Prinzipale und Gehilfen an den einzelnen Kreisen mehr zur Beeinflussung des tariflichen Entwicklungsgangs heranzuziehen und sie mehr am gemeinsamen Werk zu interessieren, um dieses auch ihren spezifischen Bedürfnissen besser anpassen zu können. So haben die Kreisämter die zur Vertragsrevision gestellten Abänderungsanträge vorzuberaten und ihnen nach eingehender Prüfung die Sanktion der Beschlußfassung zu geben. Sie sollen also nach und nach dem Tarifausschuß vorarbeiten lernen und seine Tätigkeit durch Durchsiebung der annehmbaren Anträge nach Möglichkeit erleichtern.

Daß die Umwandlung der tariftreuen Arbeitsnachweise in paritätische Körperschaften eine logische und verwaltungstechnische Notwendigkeit war, führten wir schon des näheren aus. Wir fügen hier nur hinzu, daß trotz dieser kaum bestrittenen Tatsache die Preisgabe der einseitigen und die Bildung der paritätischen Arbeitsnachweise langsamer von statten ging, als zu erwarten war. Immerhin beträgt die Zahl der paritätischen Tarifarbeitsnachweise heute schon 36, und wir dürfen wohl sagen, daß die gefährlichsten Klippen von diesen jungen Institutionen bereits umschifft sind. In Erstaunen wird es wohl all diejenigen, welche die Absonderungstendenzen im Buchdruckgewerbe nicht kennen, setzen, daß diese Nachweise sich ganz energisch

Digitized by Google

gegen die Angliederung an den Zentralverein für Arbeitsnachweise sträuben, weil sie sich keiner unparteiischen, außergewerblichen Leitung unterstellen wollen. Ob diese Stellungnahme klug und im Interesse der gesunden Entwicklung der Arbeitsnachweise gelegen ist, wollen wir hier nicht untersuchen, aber daß schon manches Mißtrauen von beiden Seiten beseitigt worden wäre, wenn die Oberleitung der Nachweise den interessierten Parteien entrückt wäre, dürfte wohl kaum bestritten werden.

Nach diesen allgemeinen einleitenden Erläuterungen über Erfolge und Charakter der letzten Tarifrevision, welche wiederum eine fünfjährige Vereinbarung zeitigte, können wir auf die Wiedergabe der Hauptbestimmungen des jetzt gültigen Buchdruckertarifs nach unserem tabellarischen Schema übergehen.

(Siehe Tabelle S. 48 und 49.)

Dies tabellarisch zusammengedrängt die Resultate der Tarifentwicklung eines halben Jahrhunderts im Buchdruckgewerbe. Der vorhergeschickte historische Abriß erspart uns ein näheres Eingehen auf die einzelnen Bestimmungen, die Objektivität zwingt uns aber die Bemerkung ab, daß auch dieser nationale Korporativvertrag noch kein vollendetes Werk, sondern eine Errungenschaft ist, welche der Vervollkommnung harrt. Einerseits wird es im Laufe der Zeit nötig werden, die Kompromißbestimmungen betreffs Verlängerung der Arbeitszeit und Abweichung vom Lohnminimum durch eine allgemeine Norm zu ersetzen, andererseits werden Rechte und Pflichten der Arbeiter bei der Leistung von Überstunden noch genauer abzugrenzen sein, und zwar unter dem Gesichtspunkte einer allmählichen Beseitigung der Regellosigkeit und Willkür durch die Gesetzlichkeit. Vorbedingung zur Erreichung dieses erstrebenswerten Ziels wird der festere Zusammenschluß der Prinzipalsorganisation, die Ausarbeitung einer allgemeinen Preiskonvention und die energischere Durchführung der Maßnahmen gegen die Schmutzkonkurrenz sein. Unentbehrlich wird der Prinzipalität dabei aber die tatkräftige Mitwirkung der Gehilfenschaft sein, es wird daher auch im Buchdruckgewerbe noch dazu kommen müssen, daß bei der Festsetzung der zulässigen Überstunden das Gutachten der tariftreuen Arbeiterschaft eingeholt wird. Auch die den Arbeitern gewährten Vergünstigungen auf Grund des § 616 des BGB. könnten noch durch fortschrittlichere Formen überholt und im humanitäreren Sinne umgestaltet werden.

Zu einigen erläuternden Bemerkungen gibt uns noch der Akkordtarif Anlaß. Die grundlegende Methode des Berechnens stellen wir am besten durch Wiedergabe des den Tarif einleitenden Passus dar. Er lautet: „Die Berechnung des Satzes geschieht, indem eine Zeile des kleinen Alphabeths der betreffenden Schriftgattung auf die Formatbreite gesetzt, und die Zahl der Buchstaben einer Zeile mit 100 oder mit der vollen Zeilenzahl einer Kolumne bezw. eines Bogens multipliziert wird.“ Auf der Basis dieser Grundberechnung haben wir

Digitized by Google

Deutscher Buch

gültig vom 1. Januar 1902 bis 31. Dezember 1906 für

(Siehe Tarifverzeichnis „Correspondent f.

Arbeitszeit.	Feiertage.	Wochenlohn.	Lokalzuschläge.	a) Überarbeit, b) Nacht „ c) Sonntagsarb.	Akkord.
9 Std.; wenn durchgehend gearbeitet wird, ½ Std. weniger ohne Lohnabzug. In Städten unter 20 000 Einwohner 9½ Std. unter Zustimmung d. Kreisamts. Für Maschinensetzer: a) im Zeitungsbetriebe 8 Std., b) im Werkbetr. 9 Std., jedoch nur 8 Std. an der Maschine. Auf Verlangen müssen Maschinenmeister eine Stunde länger arbeiten gegen die übl. Vergütung f. Überstunden.	Gesetzlich u. vom Geschäft angeordnete Feiertage werden bezahlt. Die im Akkord stehenden Gehilfen erhalten Entschädigung nach dem Lohnminimum.	Für Setzer und Drucker: Bis 21 Jahre 21,50 ℳ „ 23 „ 22,00 „ über 23 „ 22,50 „ In Orten unter 6000 Einwohnern kann das Tarifamt obige Sätze um je 3 ℳ kürzen. Das Tarifamt kann jedoch nach ½ jähriger Kündigung diese Ausnahmebestimmung aufheben. Gehilfen, welche das 4. Lehrjahr vollendet haben, können von ihrem Lehrherrn noch 1 Jahr lang zu niedrigerem Minimum (Mindestlohn 16,50) beschäftigt werden. Für Maschinensetzer wird außer dem Lokalzuschlag bei 8 std. Arbeitszeit 25 %, bei 9 std. Arbeitszeit 30 % extra Zuschlag bezahlt.	5 Orte mit 2½ % 68 „ „ 5 „ 3 „ „ 6⅔ „ 22 „ „ 7½ „ 1 „ „ 8⅓ „ 20 „ „ 10 „ 1 „ „ 11 „ 15 „ „ 12½ „ 11 „ „ 15 „ 6 „ „ 17½ „ 2 „ „ 20 „ 2 „ „ 25 „ 156 Orte Die Lokalzuschläge gelten für den Ort und die im Umkreis von 10 km liegenden Ortschaften.	a) bis 9 Uhr 15 ₰ b) „ 11 „ 25 „ „ 12 „ 35 „ dann 40 „ c) 25 ₰; wenn regelmäßig (Zeitungsbetr.) 45 ₰. Für Arbeiten an hohen Festtagen 85 ₰ extra pro Std. Regelmäßige Überarbeit ist wechselseitig auszuführen. Diese Zuschläge sind auch Akkordarbeitern zu gewähren. Für Maschinensetzer erhöhen sich obige Sätze um 25 %.	16 Grundposit. 36 Nebenposit. 29 Zuschlagsp. Für Setzmaschinensetzer ist Akkord unzulässig. Unter einer Woche aushilfsweise Beschäftigte dürfen nicht in Akkord arbeiten.

Digitized by Google

druckertarif

4251 Firmen mit 39464 Gehilfen an 1315 Orten.

Deutschl. Buchdrucker" Nr. 63, 1903.)

§ 616.	Kost und Logis.	Unterschrift.	Überwachung.	Lehrlingsbestimmungen.	Besondere Bemerkungen.
Bei der Erfüllung staatlicher und kommunaler Pflichten, soweit für diese keine anderweitige Entschädigung vorgesehen ist, und sie 3 Stunden nicht übersteigt, erfolgt für im Lohn stehende kein Abzug. Akkordarb. erhalten unter Wegfall d. Lokalzuschlags 50 Pf. pro Stunde bis im Maximum 1,50 Mk.	Für freie Station (Kost und Logis) kann 10,50 ℳ in Abzug gebracht werden.	Jeder einzelne Prinzipal hat den Tarif durch Anmeldung seiner Offizin beim Tarifamt schriftlich anzuerkennen.	Organe z. Durchführung und Überwachung d. Tarifs sind: a) das Tarifamt, b) Kreisämter, c) Schiedsgerichte, d) Arbeitsnachweise. Organ zur Festsetzung des Tarifs ist der „Tarifausschuß"; derselbe revidiert den Tarif auf Grund der mit Beginn des letzten Halbjahres der Gültigkeitsdauer einzureichenden Abänderungsanträge. Kündigung des Tarifs muß mindestens 3 Monate vor dessen Ablauf von wenigstens 4 Prinzipal- oder Gehilfenvertretern zum Tarifausschusse erfolgen. Erfolgt keine Kündigung, so läuft der Vertrag ein Jahr weiter.	a) Setzerlehrlinge: bis zu 3 Geh. 1 Lehrl. auf 4—7 „ 2 „ „ 8—12 „ 3 „ „ 13—18 „ 4 „ „ 19—24 „ 5 „ „ 25—30 „ 6 „ auf je weitere 8 Gehilfen 1 Lehrling mehr. b) Druckerlehrlinge: bis zu 2 Geh. 1 Lehrl. auf 3—5 „ 2 „ „ 6—9 „ 3 „ „ 10—14 „ 4 „ „ 15—20 „ 5 „ auf je weitere 6 Gehilfen 1 Lehrling mehr. An der Setzmaschine dürfen nur in den letzten 3 Monaten der Lehrzeit und nur behufs ihrer Ausbildung Lehrlinge beschäftigt werden. Die Lehrzeit der Maschinensetzer darf 3 Monate nicht übersteigen, währenddessen ist das ortsübliche Minimum zu zahlen.	Unverschuldetes Warten auf Arbeit wird nach dem Durchschnittslohn der letzten 30 Tage entschädigt. Schadensersatzpflichtig ist der Maschinenmeister nur dann, wenn er eine „uneingeschränkte" Aufsicht der Maschine ausüben kann. „An Schnellpressen sind als Maschinenmeister oder Drucker nur gelernte Buchdrucker zu beschäftigen." An Setzmaschinen sind nur gelernte Handsetzer zu beschäftigen. Nach zweistündiger Überarbeit 1/4 Std., nach dreistünd. 1/2 Std. bezahlte Pause. Bei Sonntagsarbeit über 4 Std. 1/4 Std. bezahlte Pause. Lohnzahlung in Arbeitszeit. Kündigungsfrist 14 Tage mit Ausnahme von Spezialarbeitern, bei denen längere Kündigung zu vereinbaren zulässig ist. Für Aushilfskräfte tritt erst nach 4 Wochen Beschäftigung Kündigung ein.

Digitized by Google

nun Grundpositionen unterschieden, welche einer Klassifizierung der Hauptarbeitsleistungen gleichkommen. Sie zerfallen a) in Positionen nach Größe und Eigentümlichkeit der Schrift, wie z. B. „Petit", „Cicero", „Nonpareille", „russische und griechische Schrift" [1]), b) in Positionen nach Art des Satzes, wie „tabellarischer, mathematischer Satz", „Ziffernsatz" usw., c) Positionen für die nachträgliche Verschiebung resp. Gruppierung des Satzes, wie z. B. beim „Umbrechen", bei „Korrekturen" und beim „Durchschießen", d) eine Position für „Gemischten Satz". Die von uns als „Nebenpositionen" bezeichneten Bestimmungen bedeuten eine weitere Gliederung der Grundpositionen und regeln die aus der Anwendung der Grundpositionen entstehenden Komplikationen. Die Zuschlagspositionen beziehen sich zum Teil auf Aufschläge für fremde Sprachen und Dialekte sowie technische und fachwissenschaftliche Ausdrücke; außerdem bedeuten sie eine Akkorderhöhung auf besonders komplizierte Satzarten, wie z. B. solche, welche spationiert werden müssen. Soviel zur Erklärung unserer Einteilung der Akkordpositionen, welche übrigens, das sei nicht verhehlt, eine ziemlich willkürliche ist und sein muß. Bei der Vielseitigkeit der Arbeitsleistungen kommt eben jede Klassifizierung einer Vergewaltigung nahe und es bleibt nichts anderes übrig, als den Interessenten auf das Studium des Tarifs im Original unter Zuhilfenahme des Kommentars zu verweisen.

Hinzuzufügen ist noch, daß der Tarif einen Abschlag auf fremdsprachiges im Druck vorliegendes Manuskript vorsieht, welcher auf 5 % festgesetzt ist. Die Akkordsätze für hebräischen und überhaupt orientalischen Satz sowie für Notensatz sind der freien Vereinbarung überlassen, ebenfalls dem privaten Abkommen ist es anheim gegeben, für schlechtes Manuskript einen entsprechenden Zuschlag zu vereinbaren. Das Ablegen des gebrauchten Satzes ist im Lohn enthalten. Kolonnenarbeit ist dann zulässig, wenn die Übergabe der Arbeiten an das gesamte Personal (ausschließlich Metteure) erfolgt.

So wären wir denn am Ende unseres Kapitels über die Tarifentwicklung im Buchdruckergewerbe angelangt. Es wird zugleich als grundlegende Einleitung unserer weiteren Betrachtungen gelten können, und wir werden noch oft genötigt sein, auf dasselbe zu verweisen. Resümierend glauben wir, das erhabene Tarifwerk nicht besser charakterisieren zu können, als durch die Wiedergabe der bescheiden, aber zielsicher klingenden Worte, welche den Buchdruckertarif einleitend als das kennzeichnen, „was für die beiderseitigen Beziehungen und Leistungen im Deutschen Reiche allgemein als gerecht und billig festzuhalten ist".

[1]) Die russische und griechische Schrift erfordert deswegen die Festsetzung einer eigenen Grundposition, weil beide Sprachen über ein Alphabet verfügen, dessen Zeichen mannigfaltiger sind als in den übrigen Sprachen.

Digitized by Google

Zweites Kapitel.

Schriftgießer.

Im Anschluß an die Tarifbewegung im Buchdruckgewerbe müssen wir die tariflichen Bestrebungen einer Berufsgruppe betrachten, welche in unzertrennlicher gewerblicher Verbindung mit dem Buchdruckgewerbe steht, es sind dies die Schriftgießer. Die Interessengemeinschaft beider Berufe kommt deutlich zum Vorschein in den gemeinsamen Aktionen der organisierten Prinzipalität zur Bekämpfung unsolider Druckereigründungen durch Regelung und Erhöhung des Abschlagspreises auf erstmalig gelieferten Satz usw. Bei der Gehilfenschaft findet sie sogar organisatorischen Ausdruck, indem die Schriftgießer von Anfang an dem Verbande der Buchdrucker angehörten und heute noch innerhalb dieser Organisation als selbständige Untersektionen, an deren Spitze eine beruflich autonome Zentralkommission steht, angegliedert sind. Um so erstaunlicher und bedauernswerter ist die Tatsache, daß das Material über die Tarifaktionen dieser Gruppe äußerst dürftig vorhanden und abgesehen von gelegentlichen Veröffentlichungen im „Correspondent" noch gar nicht in einer der Öffentlichkeit zugänglichen Zusammenstellung bearbeitet ist. Jedenfalls fällt dieser Übelstand nur zum geringeren Teil auf das Schuldkonto des Buchdruckerverbands selbst, welcher, wo es sich um Setzer und Drucker handelt, stets Beweise seines Sammeleifers und seines historischen Verständnisses an den Tag gelegt hat. Wohl aber muß in Betracht gezogen werden, daß die Schriftgießer im großen Verbande eine verschwindend kleine Interessengruppe darstellen, welche, wie jede einem großen Organismus einverleibte Minderheit ihren Ansprüchen auf Respektierung ihrer Spezialinteressen Geltung verschaffen muß. Zieht man in Betracht, daß die gelernten Schriftgießer fast ausnahmslos organisiert und durchweg bessergestellt sind, als die Buchdrucker, daß also naturgemäß ihre gewerkschaftlichen Erfolge leichter gewonnen und ihre Errungenschaften mit weniger

Digitized by Google

Mühe festgehalten werden konnten, so läßt sich leicht eine gewisse Lässigkeit dieser bevorzugten Berufsgruppe auf dem Tarifgebiet erklären. Dazu ist noch als mildernder Umstand zu beachten, daß diese Berufsangehörigen durch ständige Neuerungen auf technischem Gebiet immer wieder in kaum gewonnenen Positionen erschüttert wurden. Jedenfalls wird aber das Eindringen der Setzmaschine in das Buchdruckgewerbe, welche die Herstellung des Satzes sozusagen in eigne Regie übernimmt und bereits eine große Arbeitslosigkeit der Schriftgießer hervorgerufen hat, auch das unter dem Druck gewerblicher Umwälzungen instinktiv erwachte berufliche Zusammengehörigkeitsgefühl dieser Gehilfen zu bewußterem Ausdruck bringen, und im gewerkschaftlichen Kampf werden auch hier die Berufstraditionen erweckt und der historische Sinn geschärft werden. Immerhin haben auch die Schriftgießer ihre tariflichen Kämpfe hinter sich und können auf eine ganze Zahl von schätzenswerten Errungenschaften auf diesem Gebiete zurückblicken.

Wenn die Schriftgießer es noch nicht zu einem nationalen Korporativvertrag gleich demjenigen der Buchdrucker gebracht haben, so muß dies in erster Linie auf die Eigenart des Gewerbes zurückgeführt werden. Die Produktionsverhältnisse sind von Stadt zu Stadt verschieden. Von einheitlichen Arbeitsbedingungen kann gar nicht, und von einer Möglichkeit der Vereinheitlichung derselben für das ganze Reich darf nur mit größter Vorsicht geredet werden. Der Tarifverallgemeinerung steht in erster Linie die Verwendung der verschiedensten Maschinensysteme an den einzelnen Orten im Wege. Einen einheitlichen Charakter haben nur die sog. Komplettmaschinen, doch auch hier hat sich neben dem allgemeineren neuen ein altes System konserviert. Sodann ist das Gewerbe sehr reich an Spezialitäten, und außerdem spielt die Quantität der jeweils zu gießenden Schriftgattung eine große Rolle. Endlich trägt noch die Verschiedenheit des Arbeitsmaterials wesentlich zur Vielgestaltigkeit der Produktionsbedingungen bei. All diese Umstände machen das Fehlen eines allgemeinen Akkordtarifs verständlich. Trotzdem scheint schon seit langem eine ziemlich starke Tendenz auf möglichste Gleichgestaltung der Arbeitsbedingungen die Tarifaktionen geleitet zu haben. Gewisse dahinzielende Normen wurden von den verschiedenen Schriftgießerkongressen gegeben, und unter Zugrundelegung derselben versuchte dann die Gehilfenschaft der verschiedenen Orte die Lohnbedingungen einer Neuregelung zu unterwerfen. Dabei konnte natürlich die Ausarbeitung und teils nur mündliche teils aber auch ordnungsmäßig vertragliche Festlegung örtlich verschiedener Akkordtarife nicht vermieden werden.

Schon 1890 stellte ein solcher Schriftgießerkongreß in Frankfurt a. M. einen Normaltarif auf, welcher allerdings nicht zur Annahme kam. Dies ist um so weniger erstaunlich, als erst auf dieser Zusammenkunft der Berufsorganisation der Schriftgießer eine solide Basis durch den Beschluß der allgemeinen Angliederung an den Buchdruckerverband gegeben wurde. Auf der zweiten

Digitized by Google

Tagung, 1897, waren Vertreter aller bedeutsamen Gießorte, Berlin, Leipzig, Frankfurt a. M., Hamburg, Offenbach, Dresden, München und Stuttgart, nach Offenbach zusammengetreten. Unter in einer Resolution niedergelegtem Verzicht auf die Schaffung eines einheitlichen Akkordtarifs, welcher nach Durchsicht der vorliegenden Vereinbarungen der einzelnen Städte als undurchführbar erkannt wurde, gaben die Delegierten ihrem Streben nach allmählicher Gleichgestaltung der Tarife wenigstens dadurch Ausdruck, daß sie beschlossen, überall die Kiloberechnung an Stelle der bisher üblichen Tausendberechnung zu setzen. Sodann wurden folgende, teilweise noch als Bestandteile der heute gültigen Verträge realisierten gemeinsamen Grundforderungen in Aussicht genommen:

1. neunstündige Arbeitszeit.
2. Verbot der Heimarbeit.
3. Zuschläge von 10 Pf. für die ersten zwei und von 20 Pf. für die weiteren Überstunden.
4. Bezahlung der gesetzlichen Feiertage an die Lohnarbeiter und der angeordneten auch an die Akkordarbeiter.
5. Lohnminimum von 25 Mk.
6. Abschaffung jedweder Abzüge auf die Tarifpreise.

Mit dem Entschluß, diese Forderungen möglichst in allen Städten bis zum 15. März des Jahres zur Durchführung zu bringen, kehrten die Vertreter in ihre örtlichen Wirkungskreise zurück, von nun an wenigstens durch ein loses Band in ihren lokalen Aktionen mit dem vereinheitlichenden Streben der Organisationsleitung verknüpft. Nach diesem Kongreß müssen sämtliche Tarifentwürfe vor ihrer Einreichung an die Prinzipalität der Zentralkommission zur Orientierung unterbreitet werden. Die Verhandlungen des dritten Schriftgießerkongresses in Dresden gipfelten in der Annahme einer Resolution, welche sich für die Einführung einer Lehrlingsskala, und zwar derjenigen der Buchdrucker, aussprach, und einer weiteren vom Verbandsvorstand der Buchdrucker beantragten Beschließung, welche „bei der fortgesetzten technischen Umwälzung im Schriftgießereigewerbe die Einführung eines Normaltarifs zur Zeit für untunlich hält", sich jedoch für die Erhöhung des gewissen Geldes und eine halbstündige Arbeitszeitverkürzung erklärt.

Bevor wir aber nun die Einwirkungen dieser Vereinheitlichungstendenzen betrachten, müssen wir, soweit uns die spärlichen Angaben dies erlauben, einen Blick auf die örtliche Tarifentwicklung des Gewerbes werfen. Am weitesten zurück datiert ein Schriftgießertarif für Leipzig aus dem Jahre 1868. Im folgenden Jahre fand in Berlin der erste einheitliche Korporativvertrag die Anerkennung der Prinzipalität, resp. er wurde dieser von der Gehilfenschaft, welche den Entwurf einseitig ausgearbeitet hatte, ohne deren Mitbestimmung aufgenötigt. Immerhin muß beachtet werden, daß die vertragliche Regelung der Arbeits-

Digitized by Google

bedingungen an sich schon damals den Arbeitgebern des Gewerbes in Berlin weder neu gewesen noch unerwartet gekommen sein kann, denn der damalige Berliner Gehilfentarif vereinheitlichte und verallgemeinerte nur bereits vordem bestandene Firmenabmachungen. Das für die Buchdrucker so bedeutsame Jahr 1873 brachte auch den Schriftgießern Leipzigs eine Tarifrevision, den Berufsangehörigen in Berlin eine Tarifbewegung, welche dahin zielte, wieder einen gehilfenseitig entworfenen Vertrag zur Annahme zu bringen, aber im Sande verlief, trotzdem die Gehilfenschaft ein ganzes Jahr im Streik verharrte, da uns aus Berlin von einer „tariflosen Zeit" zwischen 1873 und 1890 berichtet wird. Nur einzelne kleinere Betriebe sowie die Reichsdruckerei genehmigten den Tarif. Ganz ungeregelt scheinen übrigens auch in diesen 17 Jahren die Arbeitsbedingungen nicht gewesen zu sein, denn der frühere Vertrag wurde mit einigen Verbesserungen, wenn auch nicht unter offizieller Sanktionierung der Prinzipalität, weiter bezahlt. Im Jahre 1890 machten die Unternehmer den unhaltbaren Zuständen eines wiederum vorgelegten einseitig aufgestellten Vertrags dadurch ein Ende, daß sie ihrerseits den Arbeitern einen ohne deren Zuziehung beratenen Tarif unterbreiteten. Darauf kam es zu einem fünfwöchigen Streik, in welchem der Absolutismus der Parteien gebrochen wurde, und sodann zu viertägigen Tarifverhandlungen, durch die die Gleichberechtigung von Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Tarif ihren urkundlichen Ausdruck fand. In Stuttgart bemühte sich die Arbeiterschaft ebenfalls schon frühzeitig um die lokale Gleichgestaltung der sehr verschiedenen Arbeitsbedingungen. Der erste Vorstoß wurde im Jahre 1891 gemacht, und zwar ebenfalls gestützt auf schon im Gewerbe eingewurzelte Betriebstarife, scheiterte aber an dem Patriarchalismus und Individualismus der Unternehmer, welche nur mit ihren eigenen Leuten, nicht aber mit der Organisation unterhandeln und folgerichtig auch nur für ihren eigenen Betrieb, nicht aber für das ganze Gewerbe vertraglich verbürgte Ordnung haben wollten. So blieben die Errungenschaften dieser Bewegung nur das Monopol einzelner Betriebe.

Im Jahre 1897 machte sich zum ersten Male die Wirksamkeit der Bestrebungen auf Schaffung eines Nationalkorporativvertrags fühlbar. In Anlehnung an die Beschließungen des Offenbacher Kongresses ging die Gehilfenschaft Leipzigs und Stuttgarts vor. Für letztgenannte Stadt bedeutete dies die erstmalige Festsetzung eines Minimallohns, und zwar von 25 Mk. pro Woche, sowie die Normierung der Arbeitszeit, und damit die endliche Durchführung örtlich geregelter Arbeitsbedingungen, während es für Leipzig nur eines weiteren Ausbaus des bewährten Vertragsverhältnisses bedurfte. Weitere Kreise zog die auf dem Dresdener Schriftgießerkongreß vom Januar 1901 in Aussicht genommene Tarifbewegung. Noch im selben Jahre gelang es in Berlin die 8 ½ stündige Arbeitszeit, einen Minimallohn von 28,50 Mk. (also 1 Mk. höher als die

Digitized by Google

Normativforderung), sowie einige andere Verbesserungen unter Revision und teilweiser Reduktion des Akkordtarifs zur Anerkennung zu bringen. Auch in Hamburg-Altona fanden bald darauf die Gehilfenforderungen Annahme; dagegen schlug in Stuttgart ebenfalls 1901 die Durchführung der Dresdener Beschlüsse fehl, hauptsächlich, wie angegeben wird, auf Grund der gewerblichen Krise. Seitens der Prinzipale, deren Zentralorganisation kurz vor dieser Bewegung in Tätigkeit getreten war, wurde die Gehilfenschaft an die Zentrale der Unternehmerorganisation, nach Leipzig, verwiesen. Leider tat diese aber keinerlei Schritte zur Anbahnung einer Tarifgemeinschaft über das Reichsgebiet, obgleich der korporative Arbeitsvertrag bereits im berufsverwandten Buchdruckgewerbe durch die beide Parteien gleich befriedigenden Erfolge des 96er Tarifs eine unleugbare Rechtfertigung seines Bestehens erfahren hatte. Die Stuttgarter Bewegung wurde verschleppt und schließlich bis 1903 vertagt. In diesem Jahre kam dann der von uns (siehe Tabelle S. 60 u. 61) behandelte Kollektivvertrag mit fünfjähriger Gültigkeit zustande. Schon ein Jahr vorher war es in München unter Mitwirkung des Gewerbegerichts möglich geworden, die äußerst zerfahrenen Arbeitsbedingungen — Arbeitszeit zwischen 9 und 10 Stunden und Minimallohn von 16 Mk. für jüngere und 18 für ältere Gehilfen — vertraglichen Normen zu unterwerfen. Als weitere Stadt, welche unseren Angaben zufolge den Anweisungen des Kongresses zu Dresden nachkam, ist Offenbach zu nennen. Dort kam es 1903 zu einer, in eine Aussperrung auslaufenden Tarifbewegung, welche auch Frankfurt a. M. in Mitleidenschaft zog und unter Vermittlung der Zentralkommission der Gehilfenschaft zur Annahme eines Korporativvertrags für beide Städte auf 5 Jahre endete.

Am interessantesten und hartnäckigsten gestaltete sich der Kampf der Schriftgießer in der alten Tarifstadt des Gewerbes Leipzig nach dem Dresdener Kongreß. Eine eigentümliche Inkonsequenz kennzeichnete dort die Taktik der Prinzipalität, welche unter ständiger Betonung der Notwendigkeit eines Rechtstarifs für das Gewerbe den lokalen Bestrebungen auf Anpassung der Leipziger Arbeitsbedingungen an diejenigen der übrigen Produktionsorte den denkbar größten Widerstand entgegenbrachte. Schon im Jahre 1899, also vor dem Kongreß, kam es zu Reibereien zwischen Arbeitgebern und Arbeitern, welche ihren Grund darin hatten, daß die Prinzipalität den vereinbarten Tarif für Komplettmaschinen als zu hoch bezeichnete und nur probeweise gelten lassen wollte. Als darauf im April 1901 eine Gehilfendeputation der organisierten Prinzipalität die Forderungen des Kongresses vorlegte, welche im großen und ganzen der Anregung eines Leipziger Unternehmers auf Schaffung eines nationalen Tarifs Rechnung trugen, erhielt diese eine ablehnende Antwort. Betont wurde prinzipalsseitig, daß „alle diese Fragen von berufenen Vertretern der Prinzipalität und der Gehilfenschaft zu regeln“ seien. Da aber die Verhältnisse

Digitized by Google

ein örtliches Vorgehen zur Vorbedingung der Tarifvereinheitlichung machten, war diese Zurückweisung der legitimen Arbeiterdeputation erstaunlich. Den Gehilfen wurde bedeutet, daß sie ihren allgemeinen Forderungen erst in den Konkurrenzorten Anerkennung verschaffen sollten, also mit andern Worten, daß Leipzig, wo die Zentrale der einem allgemeinen Kollektivvertrag günstig gesinnten Unternehmervereinigung ihren Sitz hat, nicht bahnbrechend auf dem Tarifgebiet vorgehen wolle. In der darauf folgenden Zeit machte aber die Prinzipalsorganisation keinerlei Anstrengungen zur Tarifverallgemeinerung. Sie versäumte in Stuttgart die Beeinflussung der örtlichen Vertragsverhandlungen. Schon im Jahre 1902 wurde übrigens von der Leipziger Prinzipalität der Sonderverhandlungen auf örtlicher Basis feindliche Standpunkt preisgegeben, und eine Tarifrevision für die Stadt gefordert, welche aber nicht der Durchführung der Normativbestimmungen für das Gewerbe, sondern einer Reduktion der Lohnsätze gelten sollte. Obgleich die Gehilfenschaft diesen Plänen ihr Einverständnis versagte, gelang es den Arbeitgebern, den Arbeitern einige günstige Akkordpositionen dadurch zu entziehen, daß diese Arbeiten von nun an im gewissen Geld, Lohnarbeit, ausgeführt wurden. Für eine Schriftgattung wurde sogar eine, den Gehilfen nachteiligere Berechnungsmethode eingeführt. Im darauffolgenden Jahre, April 1903, traten nun die Arbeiter ihrerseits an die Arbeitgeber mit dem Entwurf eines Akkordtarifs für eine Teilarbeit des „Fertigmachens" heran, ohne aber irgendwelche Beachtung ihrer Wünsche zu finden. Wahrscheinlich durch diese Nichtachtung ihres Mitbestimmungsrechts verletzt, schlugen im Herbst desselben Jahrs einige Gehilfen die Verweigerung jeder Über- und Sonntagsarbeit vor. Die Führer der Gehilfenschaft verhinderten aber diese Entgleisung ihrer Tarifaktion von den Bahnen der friedlichen Verständigung, indem sie betonten, daß man doch mit „den Prinzipalen nicht auf Kriegsfuß lebe und verhandeln, aber nicht die Situation unnützerweise verschärfen wolle". Unterdessen waren die Normativforderungen in allen Gießorten zur Durchführung gebracht worden, und konsequenterweise hätte die Leipziger Prinzipalität nunmehr das nachholen müssen, was von der Konkurrenz bereits in rühmlicher Einsicht geschehen war. Die Gehilfenkommission unterbreitete nochmals die Dresdener Forderungen der Prinzipalsorganisation und veranlaßte eine gemeinsame Beratung derselben unter Leitung des Tarifamts der Buchdrucker am 12. November 1903. Zur Gewährung des Minimallohns und zur Anerkennung einer Lehrlingsskala erklärten sich die Arbeitgeber bereit, ließen sich aber zur Einführung der $8\,^1/_2$ stündigen Arbeitszeit nicht herbei und verwarfen auch die auf die Beschäftigung von Hilfsarbeitern anstelle von Gelernten bezüglichen Bestimmungen als „unmöglich und unannehmbar". Welche Inkonsequenz in der gleichzeitigen Aufrechterhaltung einer den Zugang

Digitized by Google

jugendlicher Arbeiter zum Gewerbe regelnden und einschränkenden Lehrlingsskala und in der Verwerfung jedweder Schutzmaßnahmen gegen das ungehemmte Eindringen ungelernter älterer Arbeiter in den Beruf liegt, erkannten die Gehilfen natürlich sofort, und der „Correspondent" bezeichnet die Unhaltbarkeit dieser Stellungnahme mit den Worten: „Neben einer Lehrlingsskala kann unmöglich in einem Gewerbe ein Recht für die Prinzipale bestehen, ungelernte Arbeiter zu Gehilfen heranzubilden." Die Verhandlungen waren also gescheitert, und schon am nächsten Tag erfolgten die ersten Kündigungen der Arbeiter, welche durch Versammlungsbeschluß am selben Abend über alle Geschäfte mit ganz wenigen Ausnahmen verallgemeinert wurden. Eine neuerliche Vermittlung des Tarifamts scheiterte an dem Widerstand der Prinzipalsorganisation, und auch das Eingreifen des Vorsitzenden der Zentralkommission der Gehilfen wurde von dem Kreisverein der Unternehmer zurückgewiesen mit der Begründung, daß die örtliche Prinzipalsorganisation bereits früher Verhandlungen mit ihrer eignen Verbandszentrale abgelehnt habe; zu Beratungen mit Instanzen der örtlichen Gehilfenorganisation seien die Arbeitgeber dagegen bereit. Hiermit setzten sich die Prinzipale in einen fast lächerlichen Gegensatz zu ihren so sehr in den Vordergrund gerückten Bemühungen um einen nationalen Tarifvertrag; denn ohne Eingreifen von beruflichen Zentralbehörden werden sich niemals allgemein bindende Abmachungen treffen und auf die einzelnen Orte ausdehnen lassen. Wie vermutet wurde, zeitigten aber auch die Unterhandlungen mit den örtlichen Verbandsleitungen kein positives Resultat, obgleich die Unternehmer erklärten, daß sich eventuell über die Hilfsarbeiterfrage eine Verständigung erzielen ließe, und obgleich sich die Gehilfen zu weitgehenden Zugeständnissen herbeiließen. Für die Arbeitszeitverkürzung willigten sie z. B. in eine Karenzzeit von einem Jahr ein und erklärten sich auch zu der Aufnahme einer neuen Staffel mit reduzierten Akkordsätzen für größere Produktionsquanten auf der Komplettmaschine bereit. Auch einer Tarifrevision und Festlegung des neuabzuschließenden Vertrags auf 5 Jahre brachten die Arbeiter keinen Widerstand mehr entgegen.

Unter diesen Umständen mußte der Streik fortgeführt werden. Schon Anfang Januar kam es zu einem Kompromiß mit einer Firma, welches beiden Parteien annehmbare Übergangsbedingungen schuf und beiden Teilen die Vertragsanerkennung nach Beendigung des Kampfes zur Pflicht machte, und Mitte des Monats konnte der „Correspondent" mitteilen, daß bereits 5 Firmen mit etwa 70 Gehilfen zu den Normativbedingungen arbeiten. Diese Erfolge bewiesen, daß auch für die Prinzipalität die Preisgabe des langwierigen und erbitternden Streiks allmählich zur Notwendigkeit geworden war. Es darf nicht vergessen werden, daß es sich in diesem Gewerbe um eine nicht ganz leicht ersetzbare und ausnahmsweise gut organisierte Arbeiterschaft handelt, daß also die Arbeitgeber

Digitized by Google

die Verdrängung des geschulten Personals mit großen finanziellen Opfern und vielleicht sogar mit dauernden geschäftlichen Niederlagen erkaufen mußten. Auch die Aussichten auf Lieferung von Streikarbeit waren einerseits dank der Solidarität der vereinigten Gehilfenschaft, anderseits wohl in Rücksicht auf die gewerbliche Einsicht der übrigen, besonders der tariftreuen Prinzipale, nicht eben günstig. So schreibt die „Buchdruckerwoche", ein der Prinzipalität nahe stehendes Organ: „Ob aber Schriftgießereien außerhalb Leipzigs ... allzu große Geneigtheit bekunden werden, den Leipziger Kollegen aus der Verlegenheit zu helfen? Hat doch der Streik in der Hauptsache seine Ursache darin, daß einige Leipziger Gießereien nicht den Lohntarif bewilligen wollen, den die auswärtigen schon seit längerer Zeit bezahlen. Vielmehr scheint der jetzige Streik geeignet zu sein, die nicht immer rücksichtsvolle Konkurrenz der Leipziger Gießereien gerade denen in Erinnerung zu bringen, deren Hilfe jetzt erwartet wird." [1])

(Siehe Tabelle S. 60 und 61.)

Beim ersten Blick auf diese Tabelle fällt das Fehlen jedweder Bestimmungen, welche die Kontrolle der Tarifeinhaltung regeln, ins Auge, das deutet unbedingt darauf, daß diese Vereinbarungen noch nicht zum bewußt besessenen Gemeingut der Prinzipalität und Gehilfenschaft geworden sind. Auch haben merkwürdigerweise nur zwei von den tabellarisch dargestellten Verträgen die Gültigkeitsdauer und Kündigungsbedingungen festgelegt. Allerdings muß daran erinnert werden, daß der uns leider im Wortlaut nicht zugängliche Tarif für München (siehe oben) sowie die ebenfalls in der Tabelle fehlenden allgemeinen Abmachungen für Frankfurt a. M. die Vereinbarung einer Vertragsdauer von 4 resp. 5 Jahren vorsehen. Jedenfalls zeigen aber grade diese Abweichungen, wie dringend notwendig eine Vereinheitlichung der allgemeinen Bestimmungen der Schriftgießertarife auch noch heute ist. Die im Buchdruckertarif eine nicht unbedeutsame Rolle spielenden Abmachungen betr. die Anerkennung des § 616 des BGB. finden wir in diesen Tarifen nicht, wohl aber sind Vorkehrungen dagegen getroffen, daß die Akkordarbeiter vor allzu großen Verdienstausfällen durch sie von der Arbeit abhaltende Betriebsstörungen usw. gesichert sind (siehe Rubrik „besondere Bemerkungen"). Statt der im Buchdruckgewerbe kleiner Orte noch teilweise in Betracht kommenden Lohnabzüge für beim Prinzipal empfangene Verpflegung weisen die Verträge der Schriftgießer Paragraphen auf, welche die Heimarbeit verbieten, und die nicht ohne Interesse für den Sozialpolitiker sind. Die Feiertagsbezahlung ist bei den uns vorliegenden Vereinbarungen ähnlich wie bei den Buchdruckern geregelt, nur mit dem allerdings wesentlichen Unterschied, daß

[1]) Später erfolgte von der „Buchdruckerwoche" eine Richtigstellung, welche ausdrückte, daß nicht der Lohn, sondern die Arbeitszeit den Streitpunkt bilde, durch die also für uns die Bedeutsamkeit des obigen Zitats in keiner Weise herabgemindert wird.

Digitized by Google

auch hier noch keine vollkommene Übereinstimmung der einzelnen Orte herrscht. Die Bestimmung, daß Lohnarbeiter nicht 14 Tage vor den kommenden Festtagen vorübergehend in Akkord gesetzt werden dürfen, welche wir hier an einigen Orten finden, ist im Buchdruckertarif ebenfalls enthalten; sie will verhüten, daß sich die Unternehmer durch dies Mannöver der tariflichen Verpflichtung entziehen, den im gewissen Gelde stehenden Leuten ihren Lohn auch für die Tage der unfreiwilligen Arbeitsruhe zu bezahlen. Überraschend sind die verschiedenen Bestimmungen betr. den Arbeitslohn. Während der Wochenlohn üblich ist, hat Hamburg noch Tagelohn, und die an sich begrüßenswerten Maßnahmen zur Vermeidung von Benachteiligung der Gehilfen durch Entzug des Akkords (siehe Rubrik „Lohn") sind so vielgestaltig, als sie zahlreich sind. Fast ganz gleichartig sind dagegen die Zuschläge auf Überarbeit geregelt, aber um so verschiedener die Akkordtarife. Auf eine Besprechung der letzteren müssen wir natürlich als mit den Eigentümlichkeiten des Gewerbes nicht Vertraute verzichten, als Vorboten einer künftigen Vereinheitlichung erwähnen wir nur, daß im Hamburger Vertrag (Nachtrag) an zwei Stellen die Bestimmungen des Berliner Akkordtarifs übernommen sind. Für Frankfurt fehlt uns leider, wie schon oben bedauert, der Wortlaut des allgemeinen Lohn- und Akkordtarifs, die aufgezählten Akkordpositionen gelten nur für die an Komplettmaschinen tätigen Gehilfen. Äußerst beachtenswert ist die Behandlung des Lehrlingswesens. Zunächst sei hervorgehoben, daß Berlin und Stuttgart den Akkordarbeitern die Ausbildung jugendlicher Arbeitskräfte nicht gestatten, eine Maßnahme, welche nicht nur im Interesse der Gehilfen sebst, sondern auch in erster Linie zum Wohle der einer sorgfältigen und in keiner Weise überhasteten Unterweisung bedürftigen Lehrlinge geboten ist. In Leipzig wird leider nur bestimmt, daß im Berechnen arbeitende Gehilfen nicht zum Anlernen junger Leute gezwungen werden dürfen, während in Frankfurt allem Anschein nach die Ausbildung der Lehrlinge (siehe Tabelle) den Akkordarbeitern überlassen ist, und sie die 50 % Lohnaufschlag nach Abzug der an die Lehrlinge zu gewährenden tariflichen Lohnsätze als Entschädigung für diese mühevolle Tätigkeit erhalten. Angesichts des Umstandes, daß hier Gehilfen mit der Auszahlung der Lehrlinge betraut sind, muß es immerhin als großer Fortschritt betrachtet werden, daß die jugendlichen Arbeiter nicht nach Willkür der sie gelegentlich ausnützenden Arbeiter, sondern nach vertraglichen Normen zu entlohnen sind. Eine Lehrlingsskala weist nur Berlin auf, und Hamburg macht sich diejenige des Buchdruckertarifs zu eigen.

Abschließend lautet also unser Urteil über die örtlichen Tarife der Schriftgießer dahin, daß sie zwar den Keim systematischer Vervollkommnung bereits in sich bergen, aber nicht nur an Einheitlichkeit, sondern auch an Ausgestaltung noch viel zu wünschen übrig lassen.

Digitized by Google

Ort.	Vertragsdauer.	Arbeitszeit.	Feiertage.	Lohn.	a) Überarbeit. b) Nachtarbeit. c) Sonntagsarb.
Berlin.	Ab 1. Juli 1901.	8½ Std.	Gesetzliche und angeordnete Feiertage werden Lohnarbeitern bezahlt; Akkordarbeitern nur letztere.	28,50 ℳ pro Woche, 55 ₰ „ Stunde. Sind Akkordarbeiter über 1 Tag in Lohn tätig, so erhalten sie ihren Durchschnittsverdienst der letzten 2 Monate.	a) die ersten zwei Stunden à Std. 10 ₰ mehr, b) 20 ₰ mehr.
Frankfurt a. M. (Komplettguß-Löhne.)	26. Febr. 1903 bis 1. März 1908.	8½ Std.			
Hamburg.	Ab 1. Sept. 1901.	8½ Std.	Angeordnete Feiertage werden in Lohn bezahlt.	4,75 ℳ pro Tag. Sind Akkordarbeiter in Lohn tätig, so erhalten sie ihren Durchschnittsverdienst der letzten 3 Monate.	do. b) u. c) 20 ₰ pro Stunde mehr.
Leipzig.	Ab 29. März 1897.	9 Std.	do. (Berlin.) Lohnarbeiter dürfen 14 Tage vor den Feiertagen nicht in Akkord genommen, um nach den Feiertagen wieder ins gewisse Geld gestellt zu werden.	25,00 ℳ pro Woche. Ausgelernte im 1. Jahre 21,00 ℳ pro Woche. Sind Akkordarbeiter in Lohn tätig, so erhalten sie ihren Durchschnittsverdienst d. letzten Jahres abzüglich 10%; aber nicht unter Minimum.	do. (Hamburg.)
Leipzig. (Komplettmaschinen.)	Ab 4. Sept. 1899.	9 Std.	do.	do.	do.
Stuttgart.	V. 1. Juli 1903 bis 1. Juli 1908.	8½ Std.	do. (Berlin.)	Erstmaliger Guß neuer Schriften muß im Lohn, nach dem Durchschnitt der letzten 6 Wochen, aber nicht über 33 ℳ, gemacht werden. 27,50 ℳ pro Woche, Ausgelernte im 1. Jahre 25,00 ℳ.	do.

Digitized by Google

Tarife.

Akkordarbeit.	Heim-arbeit.	Unter-schrift.	Lehrlings-bestimmungen.	Besondere Bemerkungen.
a) Handmaschinen-guß: 16 Grundpositionen, 167 Neben „ b) Komplett-maschinenguß: 15 Grundpositionen, 273 Neben „ Spezial- und nicht aufgeführte Arbeiten nach Uebereinkunft.	verboten.	vorhanden.	„Jeder Gehilfe, der einen Lehrling anzulernen hat, ist ins gewisse Geld zu stellen." Skala: Bis zu 2 Geh. 2 Lehrl. auf 4—7 „ 3 „ „ 8—12 „ 4 „ „ 13—18 „ 5 „ „ 19—24 „ 6 „ „ 25—30 „ 7 „ und auf je weitere 8 Gehilfen 1 Lehrling mehr.	Bei Betriebsstörungen über 1 Stunde Lohn, falls Arbeiter anwesend sein muß; Störungen unter 1 Stunde werden entschädigt, doch kann andere Beschäftigung gegeben werden. Vor den 3 hohen Festen 1 Uhr Schluß, in der letzten Stunde Reinigung der Maschinen und Geräte ohne Entschädigung. Kündigung ausgeschlossen.
b) 3 Grundpositionen, 120 Neben „		vorhanden.	3 Grund- u. 120 Nebenpositionen für im Akkord arbeitende Lehrlinge. Gehilfe mit einem Lehrling erhält für dessen Arbeit u. die Entschädigung seiner Versäumnisse durch das Anlernen 50 % Akkordaufschlag.	Versäumnisse durch Betriebsstörungen bis zu 2 Stunden in Lohn, anderweitige Beschäftigung kann gegeben werden.
a) 16 Grundpositionen, 198 Neben „ b) 6 Grundpositionen, 104 Neben „		2 Firmen, minimale Abweichungen einiger Akkordpositionen.	„Für die Zahl der Lehrlinge gilt die Skala des deutschen Buchdruckertarifs."	
a) 22 Grundpositionen, 254 Neben „ Alle nicht aufgeführten Arbeiten in Lohn. do. Arbeiten an der Komplettmaschine.	verboten.	vorhanden.	Akkordarbeiter soll nicht verpflichtet sein, Lehrlinge auszubilden.	Kündigungsfrist darf nicht länger als 8 Tage vereinbart werden. Bei Betriebsstörungen Versäumnisse in Lohn.
b) 6 Grundpositionen, 127 Neben „ Alle nicht angeführten Arbeiten in Lohn.		vorhanden.		do.
a) 9 Grundpositionen, 153 Neben „ b) 6 Grundpositionen, 122 Neben „ Soweit diese Arbeiten auch in Lohn vergeben werden dürfen, ist dieses im Akkordtarif vermerkt. Nicht vermerkte Spezialarbeiten nach Vereinbarung.	verboten.	vorhanden.	Gehilfen, die Lehrlinge anlernen, müssen in Lohn beschäftigt sein.	Bei länger als 3 Stunden währenden Betriebsstörungen Lohn; andere Beschäftigung kann gegeben werden. Lohnzahlung in Arbeitszeit. 14 Tage Kündigungsfrist.

Digitized by Google

Wie mangelhaft und vereinzelt nun aber auch die Tariferfolge der Schriftgießer im Vergleich zu denjenigen der Buchdrucker sein mögen, ihre Verträge erfreuen sich sicher einer selten gewissenhaften Einhaltung, was bei dem günstigen Stand der Organisation auch kaum in Erstaunen setzen kann. Alle uns berichtenden Gießorte teilen mit, daß sämtliche Firmen den Tarif anerkennen; so haben wir in Berlin 12 Firmen mit 450 Personen, in München 3 Firmen mit 22 Gehilfen (Zahl der Hilfsarbeiter ist nicht angegeben), in Offenbach 4 Firmen mit 120 Arbeitern, in Frankfurt a. M. 6 Firmen mit 208 Arbeitern und in Stuttgart 3 Firmen mit 95 Personen, also zusammen 28 Betriebe mit im ganzen 895 Personen allein in den 5 Orten, von denen wir Angaben erhalten konnten. Eine einzige Ausnahme von der Vertragstreue macht in Berlin die Reichsdruckerei, welche sich dem allgemeinen örtlichen Vertrag nicht unterstellt, sondern für ihre Schriftgießerei einen an die früher gültigen Tarife angepaßten Arbeitsvertrag aufrecht erhält. Jedenfalls gehen wir nicht fehl, wenn wir sagen, daß es sich hier nicht um eine untarifliche Schmutzkonkurrenz handelt. Mehr aber als diese immerhin dürftigen Zahlen beweisen die Angaben der Arbeiter selbst, daß der Korporativvertrag bereits festen Fuß im Gewerbe gefaßt hat. Auf die Frage, ob Aussicht auf ein weiteres Bestehen des Vertrags vorhanden sei, antworten 4 Orte mit ja, während Stuttgart, das erst voriges Jahr eine fünfjährige Bindung einging, natürlich darüber noch keine bestimmten Angaben machen kann. Bedeutsamer als eventuelle Pläne auf Erhaltung oder Preisgabe der Tarifgemeinschaft ist selbstverständlich die Beantwortung der Fragen, ob beide Parteien mit den Vereinbarungen zufrieden, und sich ihr gegenseitiges Verhältnis unter ihrem Einfluß günstig verändert habe. Von einer steigenden Anerkennung der Organisation wird überall dort berichtet, wo früher das Koalitionsrecht der Arbeiter durch die Arbeitgeber bedroht war. Berlin, Stuttgart und Offenbach weisen rühmend darauf hin, daß die Organisation als vertragsfähiger Kontrahent, ihre Vertreter als gleichberechtigte Mitberater bei der Regelung der Arbeitsbedingungen respektiert werden, was besonders für Stuttgart einen gewaltigen Fortschritt bedeutet. München gibt an, daß das Koalitionsrecht der Gehilfen auch schon vor der Festlegung des Vertrags unangetastet geblieben sei. Von einer Änderung des beiderseitigen Verhältnisses ist, jedenfalls aus dem Grunde, weil die gute Organisation auf beiden Seiten und die geachtete Stellung der gelernten Arbeiter stets ein gewisses Maß von gegenseitiger Achtung und von objektivem Verständnis verbürgte, wenig zu beobachten. Das Urteil Berlins über die heutigen Beziehungen von Arbeitgebern und Arbeitern des Gewerbes sei wegen seiner knappen und inhaltsreichen Worte wiedergegeben. Es lautet: „Der Friede ist gesichert, weil sich jeder seiner Macht bewußt ist, wir kommen aber gut miteinander aus.“ München bezeugt,

Digitized by Google

daß „beiderseitiges Einvernehmen herrsche", Stuttgart ist „im allgemeinen zufrieden", und aus Offenbach wird gesagt, daß beide Parteien zufrieden seien, während sich Frankfurt der Beantwortung enthält. Recht interessant und jedenfalls auch am gründlichsten ist das Urteil Berlins über die Vor- und Nachteile des Vertragsverhältnisses. Von einer allgemeinen Zufriedenheit sei dort nicht zu reden, die fortwährenden technischen Neuerungen im Betriebe bringen dem einen Arbeiter Vorteile, während sie den andern benachteiligen. „Wenn in allen Fällen gerechte Bezahlung eintreten sollte, müßte fortwährend revidiert werden. Es wird aber beiderseitig darauf verzichtet, um Konflikte zu vermeiden." Aus diesen Worten läßt sich leicht auf noch bestehende Mängel des Vertrags schließen, ja es ist in ihnen ein Bedenken angedeutet, welches für Branchen, die großen und oft wechselnden technischen Veränderungen unterworfen sind, überhaupt ernsthaft in Betracht gezogen werden muß, wenn man den Kollektivvertrag von heute nicht nur in seinen Lichtseiten, sondern mit der pflichtschuldigen Objektivität betrachten will. Die unabänderliche Festlegung der Akkordsätze auf längere Zeit ist, gleichbleibende Produktionsbedingungen vorausgesetzt, zugleich das primitivste und beste Mittel, um Lohnschwankungen zu verhüten, ein langfristiger Akkordtarif kann aber auch bei schnell wechselnden Betriebseinrichtungen und Arbeitsweisen leicht für die Arbeiter zur Ungerechtigkeit, für das Gewerbe zum beschwerlichen Bleigewicht werden. Diesem Übelstand wird nur dadurch abgeholfen oder besser vorgebeugt werden können, daß Instanzen geschaffen werden, welche im Rahmen des alten und in seinen Grundzügen unveränderlichen Vertrags jeweils die Lohnsätze den neu geschaffenen Bedingungen anpassen und bis zur Abänderung derselben bindend festlegen, also dem Tarif als rechtmäßigen Bestandteil einverleiben können. Mit andern Worten, es wird in solchen Berufen eine ständig amtierende Revisionskommission zur Regelung der Akkordsätze eingesetzt werden müssen, deren Anordnungen so gut Folge geleistet werden muß, wie den allgemeinen Bestimmungen des Tarifs, und deren Eingreifen keine Auflösung der Tarifgemeinschaft bringen darf. Jedenfalls ist es gut, daß diese Perspektive aus Fachkreisen eröffnet worden ist, und die Praxis wird sicher auch früher oder später zu Aktionen in ähnlicher Richtung drängen.

Als neuer Beweis für die Wertschätzung des tariflichen Friedens ist übrigens die Bemerkung zu bezeichnen, daß die Arbeiter, um diesen nicht zu gefährden, lieber auf die an sich nötigen Änderungen verzichten. Wo um der Tarifgemeinschaft Willen auf berechtigte Forderungen verzichtet wird, d. h. wo die gewerbliche Ruhe schon mit Opfern erkauft worden ist, da handelt es sich nicht mehr um ein leichthin unternommenes und bald auch wieder aufgegebenes Experiment zur Ordnung der Arbeitsbedingungen, sondern um die Aufrechterhaltung erfolgbewährter Einrichtungen.

Digitized by Google

Drittes Kapitel.

Graphische Kunstgewerbe.

Hatten wir es bei den Schriftgießern mit einer Berufsgruppe zu tun, deren Tariftraditionen fast soweit zurückdatieren wie diejenigen der Buchdrucker, welche es aber trotzdem aus den oben gekennzeichneten Gründen noch nicht zu einer über das ganze Reich gültigen Tarifvereinbarung bringen konnten, und deren Korporativverträge infolgedessen auch alle jene Merkmale entbehren, welche wir als Charakteristika der nationalen Tarifgemeinschaft bezeichnen möchten, so weisen die uns nunmehr beschäftigenden sog. graphischen Kunstgewerbe diametral verschiedene Verhältnisse auf. Ganz unvermittelt, d. h. in keiner Weise durch örtliche Tarifabmachungen, geschweige denn durch bezirksweise Vereinheitlichung der Arbeitsbedingungen vorbereitet, traten am 1. Januar 1904 für die Chemigraphen und Kupferdrucker, sowie für die Lichtdrucker nationale Vereinbarungen in Kraft, welche nicht nur in ihrer inhaltlichen, sondern auch in ihrer formellen Gestaltung eine den gewerblichen Eigentümlichkeiten angepaßte Kopie des Buchdruckertarifs zu nennen sind. Die Anlehnung an diesen tritt schon im Vorwort des Tarifs der Chemigraphen und Kupferdrucker sowie des Korporativvertrags der Lichtdrucker augenfällig zutage, indem auch diese Tarife ihre Bestimmungen mit den einleitenden Worten des Buchdruckertarifs als das kennzeichnen, „was für die beiderseitigen Beziehungen im Deutschen Reiche allgemein als gerecht und billig festzuhalten ist". Über die Vorgeschichte dieser Kollektivverträge ist sehr wenig zu berichten; sie sind sozusagen in hochvollendeter Ausgestaltung aus dem Nichts hervorgegangen.

Anfang des Jahres 1903 wurde von den im Verband der Lithographen und Steindrucker organisierten Chemigraphen und Kupferdruckern, welche damals zirka 70 % der in Deutschland beschäftigten Berufsangehörigen repräsentierten, ein Tarifentwurf ausgearbeitet, und unter Bezugnahme auf denselben mit den beiden maßgebendsten Prinzipalen in Unterhandlung getreten. Ohne große

Digitized by Google

LIBRARY OF THE UNIVERSITY OF CALIFORNIA

Mühe wurde eine Verständigung dahingehend erzielt, daß die Unternehmer ihrerseits ebenfalls eine durch ihre Organisation verbürgte Preiskonvention vereinbaren, und daß diese mit dem Tarif beiden Parteien zur bindenden Anerkennung unterbreitet werden solle. Wir können hier also beobachten, daß die unleugbare Gleichartigkeit mit dem Buchdruckertarif durchaus nicht einer inneren Übereinstimmung der historischen Entwicklung entspricht. Im Buchdruckgewerbe entsprangen die ersten Tarifaktionen sozial-ethischen und humanitär-politischen Erwägungen, die späteren Vereinbarungen aber in erster Linie dem beiderseitigen Drang nach gewerblicher Ruhe und dauernder Normierung der Lohnausgaben resp. des Arbeitereinkommens. Aber das Bündnis der Prinzipalität und der Gehilfenschaft zur gemeinsamen Unterdrückung der Schmutzkonkurrenz fand erst vier Jahrzehnte später durch die Einführung der allgemeinen Lehrlingsskala seine vertragliche Sanktion, und noch heute besteht im Buchdruckgewerbe keine für beide Parteien verbindliche Preiskonvention. Die gewerbliche Sanierungsarbeit hat sich also organisch, aber äußerst langsam auf den Tarifboden entwickelt, während sie bei den Chemigraphen und Kupferdruckern sowie bei den Lichtdruckern sofort von Arbeitgebern und Arbeitnehmern zum Ausgangspunkt der Tarifaktion gemacht wurde. Natürlicherweise wurde daher auch von Anfang an vorgesehen, daß die organisierte Arbeiterschaft nur solche Prinzipale durch ihre Arbeitsleistung unterstützen, welche Tarif und Preisvereinbarung einhalten, und daß das vertragstreue Unternehmertum nur solche Arbeiter beschäftigen dürfe, welche sich zur Aufrechterhaltung dieser Abmachungen verpflichten. Da nun aber sowohl Preiskonventionen als auch Lohntarife nur dann eingehalten werden, wenn bindende Organisationsbeschlüsse den individuellen Bestrebungen der einzelnen dem Gesamtzweck unterwerfen, ist es folgerichtig, daß diese Tarifgemeinschaft von Organisation zu Organisation abgeschlossen, also nicht gleich dem Buchdruckertarif wenigstens formell von der Gesamtheit des Gewerbes vereinbart ist. Aber die anscheinend so unanfechtbare Konsequenz, welche in der Bestimmung ihren Ausdruck findet, daß organisierte Arbeitgeber nur organisierte Arbeiter beschäftigen, und diese nur bei Mitgliedern der Prinzipalsvereinigung arbeiten dürfen, hat doch einen ganz bedenklichen Nachteil. Die Gefahren des dauernden Aufrechterhaltens dieser keine Ausnahme zulassenden Einschließung der Tarifgemeinschaft in den Kreis der Organisationen werden sich früher oder später in der völligen Trennung der tariftreuen und vertragsfeindlichen Gewerbsgenossen fühlbar machen. Die Buchdrucker haben sich klugerweise die Türe zur Verständigung mit der tarifignorierenden Prinzipalität und Gehilfenschaft noch offen gelassen, indem sie die Tarifgemeinschaft nicht zum Organisationsmonopol gemacht haben. Ihnen ist es täglich möglich, Firmen, welche als Festen der Tariffeindlichkeit gelten, durch tariftreue Gehilfentruppen einnehmen zu lassen.

Digitized by Google

Bei dieser tariflichen Agitationsarbeit wird sich aber sicher der Organisationsexklusivismus als Bleigewicht erweisen, und es ist noch sehr die Frage, ob unter ihm nicht schmutzkonkurrierende Prinzipale und lohndrückerische Gehilfen um so ungestörter ihr unkontroliertes Handwerk betreiben werden. Von diesen Gesichtspunkten ausgehend, begrüßen wir es, daß diese Bestimmungen laut Abkommen nur versuchsweise getroffen sind, bei ungünstigen Erfahrungen demnach mit Leichtigkeit zu beseitigen sein werden. Das Gesagte möge schon jetzt Anlaß zu kritischer und vorsichtiger Betrachtung des Boykotts der Unorganisierten beider Parteien durch die Tarifgemeinschaft geben, es soll aber keine Verurteilung des Tarifabschlusses von Organisation zu Organisation enthalten. Dieser ist, wie wir schon bei den Buchdruckern nachzuweisen versuchten, nicht nur unvermeidlich, er ist tatsächlich auch überall dort eingestandener oder uneingestandenermaßen zur Tatsache geworden, wo der individuelle durch den kollektiven Arbeitsvertrag ersetzt ist. Tarifvereinbarungen sind und bleiben das Werk von Organisationen, und sie spiegeln auch die organisatorischen Machtverhältnisse durch Festsetzung mehr oder weniger vollkommener Bestimmungen wieder. Je besser daher ein Beruf organisiert ist, desto achtsamer verfolgt jeder Vertragskontrahent die Organisationserfolge und Niederlagen der Gegenpartei und desto mehr gewöhnen sich die Interessengruppen daran, ihre Forderungen den gegebenen Machtverhältnissen anzupassen. An die Stelle des die feindliche Widerstandskraft erforschenden Kampfes tritt dann die friedliche Verständigung zwischen Organisationsführern, welche die Leistungs- und Widerstandsfähigkeit der Parteien und die Ergiebigkeit des Gewerbes so genau kennen, wie der geübte Feldherr die Geographie des eigenen und des feindlichen Landes. Als Markstein auf dieser Entwicklungslinie ist der Passus in dem Tarifvertrag der Chemigraphen zu beachten, welcher lautet: „Der Tarif gilt auf weitere zwei Jahre, wenn im Jahre 1906 (Ende) nicht der Beweis erbracht wird, daß die beiderseitigen Organisationen . . . an Mitgliederzahl gewachsen sind."

Der Gedanke der Tarifgemeinschaft und damit des kollegialen Arbeitens an der gewerblichen Emporentwicklung stieß allem Anschein nach kaum auf prinzipalsseitigen Widerstand, und so kam im September 1903 als Kompromis der beiderseitigen Ansprüche der tabellarisch dargestellte Tarif zustande, zu dessen Anerkennung sich schon Ende Dezember 1903 75 Firmen verpflichtet hatten. Natürlich darf nicht geglaubt werden, daß neben diesen gewerbepolitischen keine rein ideellen Beweggründe die erstmalige Annäherung der Parteien gefördert hätten. Es braucht, um diesen Irrtum auszuschalten, nur bedacht zu werden, daß es sich hier um eine gewerblich sehr hochstehende und durch künstlerische Tätigkeit veredelte Arbeiterschaft handelt, welche nicht nur die ganze Arbeitsweise und Betriebseinrichtung zu Vertrauenspersonen des Unternehmertums erhebt,

Digitized by Google

sondern welche auch auf Grund ihrer Tätigkeit nnd Lebensgewohnheiten auf eine Stufe gestellt ist, auf welcher die Standesgegensätze hinter der Kollegialität zurücktreten. Eine Konsequenz dieser sozialen Konstellation ist denn auch das konstitutionelle Empfinden der Prinzipalität und das Fehlen jenes kleinlichen Schachergeistes, welcher um ein paar Pfennige Lohnerhöhung, eine viertelstündige Arbeitszeitverkürzung oder eine weitere Verwirklichung der Idee der Gleichberechtigung der Stände folgeschwere und erbitternde Kämpfe heraufbeschwört.

Kurz nachdem der Abschluß für die Chemigraphen und Kupferdrucker erfolgt war, einigten sich die beiderseitigen Organisationen im Lichtdruckgewerbe im Oktober desselben Jahres auf einen ganz ähnlichen Korporativvertrag, welcher sich von dem Tarif der Chemigraphen aber dadurch unterscheidet, daß seine Kontrahenten zwar auch die jeweiligen Berufsorganisationen sind, auf die Monopolisierung der Tarifgemeinschaft durch die Vereinigungen jedoch verzichtet wird, oder diese doch nur darin zum Ausdruck kommt, daß die paritätischen mit dem Tarif eingeführten Arbeitsnachweise nur organisierte Gehilfen an dem Prinzipalsverein angegliederte Firmen vermitteln dürfen. Auch die u. E. so zweckentsprechende Bestimmung, daß nach dreijähriger Vertragsdauer eine Revision nur dann stattfinden solle, wenn sich Verschiebungen in der organisatorischen Machtverteilung fühlbar gemacht haben, fehlt hier leider. Im übrigen weisen die beiden Verträge, wie die Tabelle zeigt, große Übereinstimmung auf.

(Siehe Tabelle S. 68 und 69.)

Zur Ergänzung des Tarifs der Chemigraphen wurden bei den Vertragsverhandlungen noch verschiedene Resolutionen gefaßt, welche den beiderseitigen Willen kundgaben, ohne ihn durch tarifliche Festlegung der einzelnen Punkte zum Gesetz zu erheben. Wir behandeln diese Beschlüsse im engsten Anschluß an die Tabelle, da sie mit zu den ideellen Bestandteilen des dort eingestellten Vertrags gehören. Zunächst erklärten die Prinzipale, die Arbeitszeit vom 1. Januar 1907 ab um eine weitere Viertelstunde verkürzen zu wollen, auch wurde festgelegt, daß eine Verschiebung resp. anderweitige Verteilung der Arbeitsstunden nicht am Abend, sondern die Woche vorher dem Personal angekündigt werden müsse. Von Interesse ist eine Resolution, welche „die Akkord- und Prämienarbeit nicht für zulässig erklärt" mit Ausnahme des Kupferdrucks, sowie eine Beschließung, in der die Arbeitgeber ihre Bereitschaft aussprechen, „etwaige Auswüchse an der Hausarbeit gemeinsam mit der Gehilfenschaft zu beseitigen". Damit sind leider allerdings nur durch nicht vertraglich verpflichtende Bestimmungen Mißstände des Gewerbes getroffen, unter welchen beide Parteien, am meisten aber die Gehilfen, zu leiden haben, deren endgültige Entfernung aber auf Grund der Eigenart des Berufs wohl noch Jahre in Anspruch nehmen wird. Die begreiflichen Zweifel an der Haltbarkeit der äußerst hohen Lehrlingsskala für die Photographen (siehe

5*

Digitized by Google

Graphische

1. Chemigraphen und Kupferdrucker Deutschlands.

Arbeitszeit.	Feiertage.	Wochenlohn.	a) Überarbeit, b) Nachtarbeit, c) Sonntagsarbeit, d) durchgearb. Pausen.	Lehrlingsskala und Lehrlingsbestimmungen.
8½ Std.	Landesgesetzliche, behördliche oder vom Geschäft angeordnete Feiertage werden bezahlt. In Zweifelsfällen entscheidet eine örtliche Kommission.	Chemigraphen 24 ℳ Kupferdrucker 30 ℳ Gehilfen im 1. Gehilfenjahre beim Lehrherren: Chemigraphen 21 ℳ Kupferdrucker 24 ℳ	a) Versäumte Arbeitsstunden können auf Verlangen des Prinzipals nachgeholt werden; freiwilliges Nachholen ist nicht gestattet. a) Überarb. soll wechselseitig geleistet werden. d) Durchgearb. Pausen 15 ₰ mehr pro Std. a) 25 ₰ mehr. b) nach 12 Uhr resp. Zeitungsbetrieb 1 Uhr u. c) 40 ₰ mehr. Unter ½ Std. rechnet als ½ Std., über ½ Std. rechnet als 1 Std.	Lehranstaltszöglinge erhalten in Bundesanstalt. höchstens 10 ℳ 2 Jahre lang; auf 2 Photograph. 1 Lehrl. „ 4 Retoucheure 1 „ „ 4 Ätzer 1 „ „ 4 Nachschneid. 1 „ „ 3 Kupferdruck. 1 „ In Geschäften bis zu 4 Geh. dürfen höchstens 2 Lehrlinge, gleichgültig welcher Branche, gehalten werden. Geschäfte mit nur 1 Lehrling können in den letzten 2 Jahren der Lehrzeit des 1. Lehrlings einen 2. Lehrling halten.

2. Lichtdrucker und zugehörige Berufsarten Deutschlands.

8½ Std.	do. In Zweifelsfällen örtliche Kommission; wenn keine Einigung, Tarifausschuß.	Lichtdrucker für Ausgelernte im 1. Jahre und „Überläufer“ nach vierwöchiger Lehrzeit 24 ℳ. Dem Lehrprinzipal ist es gestattet, im 1. Jahre 20 ℳ zu zahlen.	a) Nachholen do. a) „Wechselseitig“ do. a) Für die ersten 2 Std. 25 % mehr. b) 33⅓ % mehr. c) 50 „ „	Lehranstaltszögl. do. Lehrzeit beträgt vier Jahre. In den einzelnen Abteilungen (Photographie, Retouche, Präparation u. Druck) dürfen nur gehalten werden: auf 1—5 Geh. 1 Lehrl. „ 6—10 „ 2 „ „ 11—15 „ 3 „ „ 16—20 „ 4 „ usw. Es ist gestattet, in Abteilungen mit nur 1 Lehrling einen 2. im 3. oder 4. Lehrjahre des 1. Lehrlings zu halten.

Digitized by Google

Kunstgewerbe.

Gültig ab 1. Januar 1904 bis 1907.

§ 616.	Unterschrift.	Überwachung.	Besondere Bemerkungen.
Versäumnisse bei Erfüllung staatlicher und kommunaler Pflichten, für die es keine Gebühren gibt, werden bis zu 3 Std. in Lohn vergütet. § 629 garantiert; jedoch $^1/_2$ Tag vorher melden.	Bund der chemigraphischen Anstalten Deutschlands und Verband der Chemigraphen und Kupferdrucker.	Wird der Tarif 3 Monate vor Ablauf nicht gekündigt, gilt er als auf 5 Jahre verlängert; mit der Kündigung sind gleichzeitig Abänderungsvorschläge einzubringen, die innerhalb 2 Monaten beraten werden müssen. Organe zur Festsetzung und Durchführung des Tarifs sind: a) Tarifausschuß, b) Tarifamt, c) Kreisämter, d) Schiedsgerichte, e) Arbeitsnachweise.	Lohnzahlung in Arbeitszeit, nicht Sonnabends. Bei 2—3 Std. Überarbeit $^1/_4$ Std. bezahlte Pause; über 3 Std. $^1/_2$ Std. Pause. Bei Sonn- und Feiertagsarbeit bei über 4 Std. $^1/_4$ Std. bezahlte Pause. 14 Tage Kündigung, erfolgt nur am Zahltag, bei Aushilfsstellen tritt nach 14 Tagen gesetzliche Kündigungsfrist ein.

Gültig ab 1. Januar 1904 bis 1907.

do.	Bund der Lichtdruckanstalten und Verband der Lithographen ꝛc.	Tariforgane do. Kündigung des Tarifs beträgt 1 Jahr; erfolgt keine Kündigung, 3 Jahre verlängert. Mit der Kündigung müssen gleichzeitig Abänderungsvorschläge eingereicht, und diese innerhalb 3 Monaten beraten werden.	Lohnzahlung wöchentlich in Arbeitszeit. Bei 2 und mehr Überstunden mindestens $^1/_4$ Std. bezahlte Pause. Kündigung 14 Tage am Lohntag, Aushilfskräfte haben vom 29. Tage ab Kündigung.

Digitized by Google

Tabelle) wurden dadurch gemildert, daß sich der Tarifausschuß eine Abänderung dieses Passus nach drei Jahren vorbehielt, falls sich das Zahlenverhältnis nicht bewährt haben sollte. Die Parteien waren sich also bewußt, hier ein Experiment zu machen, und dies Bewußtsein ist insofern wertvoll, als durch die Beseitigung der Illusion des dauernd Genügenden auch von vornherein der eventuellen Erbitterung bei einer Umgestaltung des Paragraphs vorgebeugt wurde. Ein von beiden Teilen aufs unangenehmste empfundener Übelstand des Gewerbes ist auch das sogenannte Volontärwesen. Es handelt sich hierbei um Leute, welche einer geregelten Lehre aus dem Wege gehend, gewissenlos geleitete „Lehranstalten" aufsuchen, die ihnen gegen möglichst hohes Lehrgeld in fabelhaft kurzer Zeit eine oberflächliche Tünche von beruflichem Können beibringen. Diese Personen sollen so lange als Lehrlinge behandelt, also auch als solche bezahlt werden, bis die Vorbedingungen für ihre tarifmäßige Entlohnung (siehe Tarif) gegeben sind. „Überläufer", Gehilfen, welche aus Zweigbranchen des Gewerbes kommen, dürfen nur dann untergebracht werden, wenn die Arbeitsnachweise nicht mehr in der Lage sind, dem Gehilfenbedarf durch Vermittlung von Branchenangehörigen zu genügen. Äußerst beachtenswert ist im Zusammenhang mit diesen das Lehrlingswesen sanierenden Bestimmungen eine Erklärung des Prinzipalsvorsitzenden, laut der er sich verpflichtet, für den obligatorischen Besuch der örtlichen Fachschulen durch Aufnahme bezüglicher Paragraphen in die Lehrkontrakte innerhalb seiner Organisation wirken zu wollen. Bekundet dadurch die Prinzipalsorganisation ein hohes Maß von Verständnis für die Pflege der Fachbildung in Gehilfenkreisen, so muß andererseits auch anerkannt werden, daß die Arbeiterschaft des Gewerbes redlich bemüht ist, die jugendlichen Arbeitskräfte vor einer einseitigen und sie in ihrem beruflichen Fortkommen hemmenden fachlichen Schulung zu bewahren; gehilfenseitig wurde an die organisierte Prinzipalität die Bitte gerichtet, daß die jungen Leute wenigstens in zwei organisch zusammengehörenden Fächern unterrichtet werden mögen. Endlich seien noch einige, die Geschäftsführung der Arbeitsnachweise und die Leitung des Vertragsapparats betreffenden Beschließungen erwähnt. Die Prinzipale sind berechtigt, bestimmte Personen vom Arbeitsnachweis zu verlangen, im übrigen soll die Fähigkeit bei der Besetzung der Stellen maßgebend sein. Die Geschäfte des neu geschaffenen Tarifamts wurden in die Hände des bewährten Leiters des Tarifamts der Buchdrucker gelegt, und damit die inhaltliche Gleichartigkeit der Korporativverträge durch eine zweckdienliche Personalunion in der Verwaltung besiegelt. Aber auch noch in anderer Richtung konnten sich die Chemigraphen die tarifliche Vorarbeit der Buchdrucker zunutze machen. Die Parteien wurden sich dahin einig, daß bei Differenzen bez. der Kündigung die Kommentarbestimmungen zum Buchdruckertarif maßgebend sein sollen.

Digitized by Google

Damit könnten wir zur Besprechung der Tabelle selbst übergehen. Zunächst fällt das Fehlen jedweder Akkordpositionen bei diesen Tarifen ins Auge. Bei den Kupferdruckern, wo der Stücklohn allgemein üblich ist, soll allerdings in nächster Zeit eine Regelung der Akkordlöhne unter Zugrundelegung eines bereits ausgearbeiteten Gehilfenentwurfs erfolgen. Für die Chemigraphen dagegen kommt dies Lohnsystem so gut wie gar nicht in Betracht, während im Lichtdruckgewerbe die Prämienarbeit vorherrscht. Da letztere in bedenklichem Maße die Ursache von Überhastungen der Arbeiter und Preisdrückereien durch die Unternehmer geworden ist, sind bereits statistische Erhebungen im Gang, welche ihre Schädlichkeit klarlegen und ihre Beseitigung anbahnen sollen. Es wird aber sicher angebracht sein, wenn sich der Berufsfremde keinen Augenblick dazu hinreißen läßt, mit den Entartungen der heute üblichen Prämienarbeit auch diese an sich zu verurteilen. Die Frage, ob nicht gerade bei kunstgewerblichen Arbeiten, welche ein hohes Maß von individueller Hingabe erfordern, eine Art von Ertragsbeteiligung oder doch eine vornehme Form der Anerkennung besonderer Leistungen sehr am Platze wäre, ist jedenfalls berechtigt, und sie hat in dem Moment, wo der Wochenlohn tariflich garantiert, also ein Herabdrücken der nicht jedem erreichbaren Prämie zum Bestandteil des Lohns, und damit eine lohndrückerische Ausnutzung der individuellen Bevorzugung vermieden ist, ihr Bedenkliches verloren. Eine kleine Verschiedenheit weisen die beiden Verträge bei der Entlohnung der Überarbeit auf, welche bei den Chemigraphen in absoluten Zuschlagssummen, bei den Lichtdruckern in Prozentzuschlägen ausgedrückt ist. Auch die Entschädigung für durchgearbeitete, in die Arbeitszeit fallende Pausen kommen für letztere nicht in Betracht, da die Nichteinhaltung der Ruhezeit, welche die Hast des Zeitungsbetriebs oft nötig macht, in dem von diesem unabhängigen Lichtdruckgewerbe nicht erforderlich ist, also auch nicht tariflich prämiiert werden darf. Die Lehrlingsskalen beider Branchen sind, wie ein Blick auf die Tabelle zeigt, ebenfalls etwas verschieden und sehr kompliziert. Sie eingehend zu würdigen, ist dem Nichtfachmann versagt, dagegen sei darauf aufmerksam gemacht, daß die vierjährige Lehrzeit nur für die Lichtdrucker vertraglich festgesetzt ist. Erstaunlich ist bei der nahen Verwandtschaft beider Berufe die Verschiedenheit der Vertragsdauer und die der Kündigungsfrist für den Tarif, welche eigentümlicherweise bei dem nur auf drei Jahre gültigen Lichtdruckertarif ein ganzes Jahr beträgt, — eine u. W. noch nie vordem erreichte Dauer — während sie bei dem auf fünf Jahre festliegenden Chemigraphenvertrag sich, wie übrigens bei den meisten Korporativverträgen, nur auf drei Monate beläuft. Ein Vergleich mit dem Buchdruckertarif ergibt eine fast lückenlose Gleichartigkeit in der Verfassung, auch die Funktionen der Tarifinstanzen sind so ziemlich dieselben, nur mit dem allerdings wesentlichen Unterschied, daß den

Digitized by Google

Kreisämtern dieser Berufe die Haupttätigkeit derselben Instanzen im Buchdruckgewerbe, das Festsetzen der Lokalzuschläge, entzogen ist. Diese Tarife sind noch bei der Aufrechterhaltung eines Minimallohns für das Reichsgebiet stehen geblieben, und sie werden sich erst später an die so vielen Konfliktstoff bergenden und eine starke Festigung der Tarifgemeinschaft voraussetzende Regelung der örtlichen Teuerungszulagen heranwagen. Für das Tarifgebiet der Lichtdrucker sind vorläufig 5 Tarifkreise vorgesehen, während sich die Chemigraphen, die nur 4 Bezirke geschaffen haben, die Errichtung eines fünften Kreises vorbehalten haben. Noch einige Abweichungen der beiden Tarife voneinander finden wir unter der Rubrik „besondere Bemerkung"; hervorzuheben ist hierzu erläuternd, daß die Bestimmungen betr. die Garantierung von Pausen bei Über- und Sonntagsarbeit bei den Chemigraphen weit vollständiger und eingehender sind, als bei den Lichtdruckern. Wir glauben nicht fehl zu gehen, wenn wir diese Vergünstigungen für das eine Gewerbe auf die häufigen Verbindungen der Chemigraphie und des Kupferdrucks mit dem Zeitungsbetriebe in Zusammenhang bringen.

Wenn so die jungaufstrebende Tarifentwicklung dieser Gewerbe zu einem guten Teile vom Erfahrungsschatz verwandter Berufe zehrt, so darf andererseits auch nicht unterschätzt werden, daß der Tarifabschluß für die Chemigraphen und Lichtdrucker wieder unsere Tarifentwicklung durch neue Gesichtspunkte bereichert und sich mutig an die, wenn auch nur versuchsweise Lösung von Problemen gewagt hat, welche zum ehernen Bestand der Geschichte des korporativen Arbeitsvertrags gehören. Über die mit diesen Kollektivabmachungen gemachten Erfahrungen kann noch so gut wie nichts mitgeteilt werden, liegt doch zwischen ihrer erstmaligen Anerkennung und der Zeit, wo wir dies Kapitel vollenden, eine zu kurze Spanne Zeit. Auch auf zahlenmäßige Angaben über die Durchführung der Verträge müssen wir fast ganz verzichten und uns mit dem Gedanken bescheiden, daß diese Tarife vorläufig allein durch ihre Existenz des Interessanten und Lehrreichen genug bieten. Sicher wirkt ihr Abschluß auch auf die übrigen verwandten Gewerbe anspornend ein. Die Schmutzkonkurrenz und die sie begünstigende übermäßige Lehrlingszüchterei hat bereits im Gewerbe der Xylographen Gehilfen- und Unternehmerorganisation zur Tarifbewegung mobil gemacht. Durch das Entgegenkommen der 1903 ins Leben getretenen Vereinigung der Besitzer xylographischer Anstalten, welche von Anfang an die Schaffung geregelter Arbeitsbedingungen und einer Tarifgemeinschaft nach dem Muster derjenigen der Chemigraphen ins Aufe faßte, genehmigte der Kongreß der Gehilfen im Herbst desselben Jahrs einen Tarifentwurf, welcher sich von den eben besprochenen Abmachungen nur dadurch wesentlich unterscheidet, daß auch die Ausarbeitung eines Akkordtarifs vorgesehen ist. Die Tarifbestrebungen der Lithographen und Steindrucker, welche sich bis in das Jahr 1902 zurück-

Digitized by Google

verfolgen lassen, nahmen ebenfalls, nachdem die beiden oben behandelten Verträge unter Dach und Fach gebracht waren, einen erfreulichen Aufschwung. Trotz der großen und störenden Meinungsdifferenzen in Gehilfenkreisen, welche bereits zur Ablehnung von zwei durch den Hauptvorstand der Organisation unterbreiteten Tarifentwürfen führte, scheint nun endlich ein allen Wünschen nach Möglichkeit Rechnung tragendes Kompromiß in der Anfang 1904 bekannt gegebenen Vertragsvorlage gefunden zu sein, welche der Prinzipalität bereits zur Begutachtung vorgelegt worden ist. Voraussichtlich werden auch noch diese Branchen ohne ernsthafte Konflikte zu geordneten Arbeitsbedingungen kommen, die organisatorischen, technischen und ideellen Vorbedingungen für nationale Kollektivvereinbarungen sind unstreitig gegeben, und das soziale Verständnis der Parteien verbürgt ein friedliches und dauerndes Abkommen.

Digitized by Google

Viertes Kapitel.

Buchbindereigewerbe.

Weit weniger einheitlich und übersichtlich gestaltete sich die Tarifbewegung in dem vielverzweigten Gewerbe der Buchbinderei, welches uns nunmehr als die letzte Gruppe im graphischen Tarifbunde beschäftigen wird. Während die einzelnen Tarifabmachungen dieses Berufs kaum viel von den bisher besprochenen Abweichendes aufweisen und sich von ihnen nur durch größere Unvollkommenheit unterscheiden, gehört das Ringen um den korporativen Arbeitsvertrag im Buchbindergewerbe wohl zu dem Interessantesten und Lehrreichsten, was unsere Tarifentwicklung hervorgebracht hat. Wir befinden uns nämlich hier einem Beruf gegenüber, welcher erst in den letzten Jahrzehnten die Schwelle des Kleinhandwerks überschritten hat, um dann außerordentlich schnell der Großproduktion entgegenzueilen. Von der kleinhandwerklichen Buchbinderei zweigten sich spezialisierte Nebenbranchen ab, welche ihrem ganzen Charakter nach den Keim der fabrikmäßigen Massenproduktion in sich trugen und sich unter Ausnutzung der technischen Erfindungen bald völlig verselbständigten. So entwickelte sich die Fabrikation der Geschäftsbücher als besondere Spezialbranche, da die neuzeitlichen Normen des Geschäftsverkehrs eine geordnete Buchführung und damit auch die Massenherstellung der für sie erforderlichen Materialien voraussetzten. Mit der durch Beseitigung der einzelstaatlichen Erschwerungen des Postverkehrs geförderten Zunahme des privaten Briefwechsels schwang sich die Papierbearbeitung rasch empor und nahm, dem erwachenden Schönheitssinn weiter Volkskreise Rechnung tragend, bald auch kunstvollere Formen an, welche schließlich den Übergang zur Herstellung von Luxuspapierartikeln bildeten. Auch das Aufblühen der von der Buchbinderei abgesonderten Portefeuille- und Galanteriewarenindustrie ist mit dem Steigen verfeinerter Bedürfnisse der Neuzeit in Verbindung zu bringen. Ganz ähnlicher Natur sind jedenfalls auch die Ursachen, welche den überraschend schnellen Aufschwung der Kartonagenfabrikation in den

Digitized by Google

letzten Jahren erklären. Immerhin erhielt sich in kleinen Orten die Buchbinderei noch lange in ihrem altzünftischen Charakter, und gerade dort verlangsamt sich heute noch die Entwicklung zum modernen Großbetrieb oder doch wenigstens zum soliden Handwerk dadurch, daß vielfach noch die Buchbinderei mit offenen Schreibwaren- und Papiergeschäften verbunden ist. In diesen Fällen muß oft der Handelsprofit das Manko des an sich kaum mehr leistungsfähigen Produktionsbetriebs decken, und die Buchbinderei wird, ohne daß in ihre Ertragsfähigkeit Erwartungen gesetzt würden, sozusagen aus Gefälligkeit der Kundschaft gegenüber fortgeführt. Diese ungesunden Zustände werden deutlich beleuchtet durch die immer wiederkehrenden Bestrebungen solcher Buchbindermeister, den Handel mit Schreibwaren für Schulen und Behörden an sich zu reißen. Hier soll also, wie so oft, der kollektive Abnehmer die gewerbliche Schmutzkonkurrenz aufrecht erhalten oder doch das Recht des Minderleistungsfähigen sanktionieren. Nur in den größeren Zentralen des Buchhandels, Leipzig, Stuttgart und Berlin, sowie in der Mutterstadt der Kontobuchbranche, Hannover, hat der moderne Fabrikbetrieb schon seit langem Wurzel gefaßt. Das Gesagte läßt leicht auf die Begleiterscheinungen dieses gewerblichen Werdegangs schließen. Es ergibt, daß einerseits, besonders in der Kartonbranche, ein allmähliches Zurückdrängen der gelernten männlichen durch eine geübte, aber schnell ausgebildete weibliche Arbeiterschaft zu beobachten ist, was natürlich den Kampf um dauerhafte, ordnungsmäßige Tarifabmachungen wesentlich erschweren mußte, während andererseits der Tarifgedanke in den mittleren und kleinen Orten des Gewerbes auf den Widerstand patriarchalisch fühlender und bindenden Vereinbarungen abholder Kleinmeister und der Organisation noch unzugänglicher, einer selbständigen Existenz entgegenstrebender Gehilfen stieß. Wenn es dem Gehilfenverband, unterstützt durch die Einsicht fortschrittlicher Arbeitgeber, trotzdem gelungen ist, die Arbeitsbedingungen der Hauptorte des Gewerbes tariflich zu regeln und sogar zu einer nationalen Kollektivvereinbarung einen Grundstein auf solider Basis zu legen, so ist damit schon angedeutet, daß diese Organisation mit sicherer Hand die Schranke niedergerissen hat, welche den Tarifvertrag in den graphischen Gewerben zum Monopol der gelernten männlichen Arbeiterschaft macht. Der überwältigende Andrang ungelernter Konkurrenten konnte zwar nicht gehemmt werden, wohl aber war es so möglich, wenigstens an den maßgebendsten Orten den berufstüchtigen Elementen ihre bevorzugte Position zu sichern und die Arbeiterschmutzkonkurrenz auch mit zugunsten der ungelernten und weiblichen Berufsangehörigen einzudämmen.

Charakteristisch für die bald dreißigjährige Tarifentwicklung des Gewerbes ist das mehr oder weniger bewußte Streben nach Vereinheitlichung der örtlichen Aktionen zum Zweck der endgültigen Schaffung eines Kollektivvertrags für das ganze Reichsgebiet, welches von Anfang an dem nationalen Tarifvertrag die

Digitized by Google

Wege ebnete, indem es den Tarifgedanken allmählich in die entferntesten Gegenden tragen und seine Aufnahme durch kluge Anpassung der Vereinbarungen an die örtlichen Eigentümlichkeiten erleichtern half. Wir haben also heute schon im Buchbindereigewerbe eine beherrschende Tarifzentrale, den Dreistädtebund, welche die Tarifpolitik der übrigen Tariforte unter Wahrung ihrer vorläufigen Autonomie beeinflussen kann und im Laufe der Zeit eine Einigungstätigkeit entfalten wird, die ihre politische Parallele in dem Wirken Preußens für den Zusammenschluß der deutschen Staaten bei der Schaffung des Reichs haben dürfte.

Ganz selbstverständlich und durch das eingangs Erwähnte einleuchtend ist, daß die Tarifbewegung im Buchbindereigewerbe in Leipzig, der uralten Zentrale des deutschen Buchhandels, einsetzte. In dieser, das ganze Buchgewerbe des Reichs maßgebend beeinflussenden Stadt war mit der großkapitalistischen Produktionsweise auch die Akkordarbeit von altersher heimisch, und so zielten auch die ersten Bewegungen der Gehilfenschaft im Jahre 1873 auf Ausarbeitung und Anerkennung eines Akkordtarifs hin. Trotzdem die Durchführung eines solchen durch einen Ausstand erzwungen werden sollte, gelang es aber nicht, ihm zur allgemeinen Anerkennung zu verhelfen.

Die Prinzipalität parierte allem Anschein nach diesen ersten einigen Angriff der Arbeiterschaft durch Bildung einer Widerstandsorganisation, welche sich schon damals von den heutigen Unternehmerverbänden nur dadurch unterschied, daß sie von Anfang an dem Mitbestimmungsrecht der Gehilfenschaft eine, wenn auch untergeordnete, gelegentliche Berücksichtigung in Aussicht stellte. Mit den Worten: „Bei den jetzt epidemisch eintretenden Arbeitseinstellungen der Gewerksgehilfen halten es die Leipziger Buchbinder für geboten, eine Vereinigung zu bilden, um den teilweise unbilligen Forderungen der Arbeiter an kürzerer Arbeitszeit, höherem Lohn, entgegenzutreten", wurde ein Zirkular eingeleitet, welches zu jener Zeit den Unternehmern zuging. Dasselbe enthielt einen Statutenentwurf, welcher die Mitglieder verpflichtet, „bei einem stattfindenden allgemeinen Streik die Teilnehmer an demselben, bei 50 Talern Konventionsstrafe für jeden einzelnen Arbeiter, nicht in Arbeit zu nehmen". Weiter heißt es darin: „Die Vertretung der Buchbindervereinigung findet statt durch eine aus 15 Personen bestehende von den Mitgliedern gewählte Kommission, dieselbe kann jedoch bei ausgebrochenen Differenzen zwischen Arbeitgebern und -nehmern eine Anzahl Gehilfen zur Beratung zuziehen ... Die Kommission hat zu prüfen, ob die Forderungen der Gehilfen in den angeführten Fällen gerecht oder ungerecht sind. Dem Urteil der Kommission hat sich jedes Mitglied zu unterwerfen." Außerdem machte die Vereinigung die Einstellung gelernter und ungelernter Arbeiter von dem Besitz einer unternehmerseitig ausgestellten Arbeitskarte abhängig, welche die Bemerkung enthalten mußte, daß der Arbeitsuchende seiner gesetzlichen Kündigung genügt

Digitized by Google

habe.[1]) Sehr beachtenswert ist, daß damals schon immerhin auch prinzipalsseitig das Bedürfnis nach geregelten Lohnverhältnissen vorhanden gewesen zu sein scheint, worauf die Beigabe eines Akkordtarifs zu dem Statut der Vereinigung schließen läßt, der für alle Organisationsmitglieder verbindlich sein, jedoch nicht unbedingt und in allen Punkten durchgeführt werden mußte, da „die ausgeworfenen Preise bei der Verschiedenheit unserer Arbeiten nicht für alle Fälle absolute Gültigkeit haben, dieselben sollen nur die Grundlage, gleichsam den Leitfaden zur Berechnung dieser Arbeiten bilden". Darauf hören wir Jahre hindurch nichts mehr von tariflichen Vorstößen der Gehilfenschaft. Ein Kampf in Leipzig, welcher im Jahre 1885 auf Veranlassung des Zentralvorstands der Arbeiterorganisation die Überarbeit einschränken wollte, resp. die Zuschläge auf Überstunden regelte, endete zur Befriedigung der Gehilfen, ist aber keineswegs als ein Erfolg auf dem Tarifgebiet zu bezeichnen. Ein Jahr darauf aber, also 1886, wurde ein völlig neuer Tarif für Leipzig der Prinzipalität unterbreitet, ohne deren Genehmigung zu finden. Immerhin kam es schon 1887 zu gemeinsamen Tarifberatungen, denen der im Vorjahr abgewiesene Gehilfenentwurf zugrunde gelegt wurde. Das Resultat der Verhandlungen war die erstmalige Festlegung eines Korporativvertrags, dessen wichtigste Bestimmungen folgende waren:

Effektive Arbeitszeit $9\frac{1}{2}$, Sonnabends 9 Stunden; Minimalstundenlohn für Gehilfen 23 Pf. (für Arbeiterinnen erfolgte damals noch keine Regelung); für die ersten zwei Überstunden ein Aufschlag von 5, für Nacht- und Sonntagsarbeit ein solcher von 10 Pf. Leider konnten aber diese Vereinbarungen in Ermangelung einer guten Gehilfenorganisation nicht eingehalten werden, und es griffen, wie ein Berichterstatter aus Leipzig erzählt, „Anarchische Zustände Platz, Lohnschwankungen von oft bis 50 % wurden in einem und demselben Betriebe beobachtet". Wie so oft kam auch hier zu der numerischen Schwäche der Arbeiterorganisation eine bedauerliche Zersplitterung derselben, welche zur Absonderung einer der Gründung des Zentralverbands feindlichen Lokalvereinigung führte und geschlossene Aktionen unmöglich machte. Während der für Leipzig nun folgenden zehnjährigen Periode der tariflosen Zeit setzten aber die ersten planmäßigen Aktionen der Zentralorganisation ein, die damit begannen, daß auf dem Verbandstag 1889 ein einiges Vorgehen für die Durchführung der $9\frac{1}{2}$-stündigen Arbeitszeit, der Bezahlung der gesetzlichen und vom Geschäft ange-

[1]) Diese Bestimmung gewinnt an Bedeutung, wenn man sich die Disziplinlosigkeit der Streiks damaliger Zeit vergegenwärtigt, welche meist ohne Einhaltung der Kündigungsfrist revoltenartig ausbrachen. Vielleicht war sie auch durch das unberechtigte Verlassen von Akkordarbeiten mit veranlaßt worden, welche sich während der Fertigstellung als den Gehilfen ungünstig berechnet herausstellten.

Digitized by Google

ordneten Feiertage und eines Lohnaufschlags von 33,3 % für Über- und 50 % für Sonntagsarbeiten beschloß. Ein diese Forderungen enthaltendes Zirkular des Verbandsvorstandes wurde an 450 Prinzipale versandt und gab Anlaß zu örtlichen Bewegungen in fast allen namhafteren Städten. Obgleich an manchen Orten Erfolge erzielt wurden, ist uns nur aus einer Stadt der Abschluß eines tariflichen Abkommens bekannt. In Krefeld gelang es 1889 einer gemischten Kommission von 6 Arbeitgebern und 7 Arbeitnehmern, die 10stündige Arbeitszeit, einen Akkordtarif (Buchbinderei und Kartonbranche), einen Minimallohn von 13,50 Mk. mit 17 Jahren bis zu 20 Mk. mit 21 Jahren, und endlich einen Prozentzuschlag von 30 % auf Über- und 50 % auf Sonntagsarbeit, sowie die Bezahlung der gesetzlichen und vom Geschäft angeordneten Feiertage auf unbegrenzte Zeit festzulegen. Für die Arbeiterinnen war eine steigende Lohnskala bis zum Höchstsatz von 14 Mk. angenommen. Bemerkenswert für die Primitivität der Vereinbarung ist der Umstand, daß der Akkordtarif nur 6 Positionen enthielt. Bald darauf tauchte die Idee eines graphischen Kartells, d. h. einer losen Verbindung sämtlicher graphischen Berufsgruppen, zum gelegentlichen gemeinsamen Vorgehen z. B. bei der Verkürzung der Arbeitszeit auf. Sie ist für uns nur insoweit von Interesse, als dieser Annäherungsversuch den Verband der Buchbinder, welcher im Anfangsstadium seiner Tarifentwicklung stand, mit der im Tarifkampf erprobten Organisation der Buchdrucker in freundschaftliche Fühlung brachte, und als damit offiziell das Band der Solidarität, welches längst die einzelnen oft in denselben Betrieben arbeitenden Buchbinder und Buchdrucker verknüpfte, auch von Organisation zu Organisation geschlungen wurde.

Viele Streiks und Lohnbewegungen brachte das Jahr 1896; doch können wir davon wiederum nur das Vorgehen der Leipziger Gehilfenschaft als weitere Etappe der Tarifentwicklung erwähnen. Zunächst ist das Bestreben hervorzuheben, den alten und, wie verbandsseitig bekannt wurde, durch die Gehilfen selbst gebrochenen Vertrag von 1886 durch neue Drucklegung und Verteilung desselben unter den Arbeitern wieder zur Geltung zu bringen. In dem Vorwort zur Neuauflage heißt es: „Es ist eine Tatsache, daß die Unkenntnis mit den vereinbarten Preisen ein gut Teil schuld daran trägt, daß sich die Konkurrenz auf Kosten des Arbeitslohns verschärft, dadurch die Lage des Gewerbes im allgemeinen, die des Arbeiters aber im besonderen — da dessen ganze Existenzbedingungen von seiner Arbeitskraft und deren Entlohnung abhängen — immer mehr und mehr sich verschlechtern muß." Äußerst beachtenswert ist auch, daß der Neudruck des Tarifs auch mit dem Hinweis darauf erklärt wird, daß sich bei der Gehilfenschaft außerhalb Leipzigs ebenfalls ein wachsendes Bedürfnis nach genauer Kenntnis des Wortlauts der Akkordabmachungen fühlbar mache. Es handelt sich hierbei jedenfalls um Leipziger Buchbinder, welche als geschult

Digitized by Google

und spezialistisch ausgebildete Arbeitskräfte überall dort gesucht waren, wo die Entwicklung zum modernen Großbetrieb erfahrene, mit den neuen Arbeitsmethoden bekannte Gehilfen erforderte. Diese Leute importierten als die prädestinierten Pioniere der Tarifentwicklung mit den Leipziger Arbeitsgepflogenheiten auch die dortigen geregelten Lohnsätze nach anderen Gewerbszentralen und bahnten so der nationalen Tarifgemeinschaft die Wege in die Wildnis der gewerblichen Unordnung. Die schon für 1896 geplante Revision des alten Leipziger Vertrags wurde, obgleich sich die Gehilfenschaft organisatorisch geeinigt und entzweiende Feindseligkeiten angesichts der großen Tarifaufgaben überwunden hatte, auf das nächste Jahr vertagt. Dagegen fiel die 1897 vom Zentralvorstand des Gehilfenverbands ausgehende Mahnung, für Verkürzung der Arbeitszeit und Festlegung von Minimallöhnen in allen Filialen zu wirken, in Leipzig auf guten Boden, und die in Aussicht gestellte finanzielle und moralische Unterstützung der Organisation stärkte jedenfalls die dortige Gehilfenschaft bei den nunmehr eingeleiteten Tarifberatungen. So wurde es denn auch möglich, ohne schwere Opfer einen Kollektivvertrag auf drei Jahre mit der Prinzipalität zu vereinbaren. Die Haupterrungenschaften derselben sind: 9, resp. Sonnabends 8 ½ stündige Arbeitszeit; Minimalstundenlohn für Gehilfen 38 Pf., für Ausgelernte im ersten Jahre nach der Lehrzeit 35 Pf., weibliche Spezialarbeiterinnen 25 Pf., ungeübtere Spezialarbeiterinnen 20 Pf. und geübte gewöhnliche Arbeiterinnen ebenfalls 20 Pf., ungeübte Arbeiterinnen endlich 16 Pf.; Überstunden für die ersten zwei mit Ausnahme der Sonnabende für männliche 10, weibliche Arbeiter 5 Pf. Aufschlag, für Nacht-, Sonnabend- und Sonntagsarbeit 20 resp. 10 Pf.. Für körperlich und geistig schwächliche Personen, welche dem vermeintlich leichten Buchbindereigewerbe häufig zugeführt werden, kann mit Zustimmung des jeweiligen Arbeiterausschusses ein niedrigerer Mindestlohn festgesetzt werden. Gehilfenarbeiten, die von Arbeiterinnen ausgeführt werden, können 25—30 % geringer entlohnt werden. Wichtig sind endlich die das Lehrlingswesen regelnden Bestimmungen. Während für Spezialarbeiterinnen eine halbjährige Lehrzeit zur Bedingung gemacht wird, sieht der Tarif für alle übrigen weiblichen Personen eine solche von nur drei Monaten vor. In dieser Zeit beträgt der Minimallohn 12 Pf. „Bei Akkordarbeiten ist das Zusammenarbeiten von Gehilfen und Lehrlingen bzw. Arbeitsburschen unzulässig, wenn nicht tarifmäßige Entlohnung gewährt wird." Werden Akkordarbeitern Lehrlinge beigegeben, so dürfen den Gehilfen für deren Mitarbeit Abzüge gemacht werden, welche skalenmäßig von 10 Pf. im ersten Halbjahr der Lehre bis auf 25 Pf. im achten Halbjahr steigen. Hiermit ist also der Versuch gemacht, die Entschädigung, welche die Gehilfen für die Mitarbeit der jugendlichen Arbeitskräfte beim Akkord entrichten müssen, vertraglich zu regeln. Daß es beiden Parteien mit der Durchführung und Ver-

Digitized by Google

breitung dieses Abkommens ernst war, beweist die folgendermaßen lautende Stelle im Vorwort des Vertrags: „Es ist Pflicht beider Teile, für die allgemeine Durchführung dieses Tarifs mit allen gesetzlichen Mitteln zu wirken." Mehr noch aber spricht dafür der Beschluß, daß, wenn nicht bis zum 1. Dezember 1895 75 % der Beschäftigten mit Ausnahme des Personals in weniger als 10 Personen aufweisenden Betrieben zu tarifmäßigen Bedingungen entlohnt werden, eine paritätische Tarifkommission in Beratung treten müsse, um weitere Schritte zur Verallgemeinerung des Vertrags in Aussicht zu nehmen. Vor allem aber zeugt die Einsetzung einer paritätischen Überwachungskommission, welche innerhalb dreier Tage in Tätigkeit treten mußte, davon, daß es sich hier nicht um ein Augenblicksabkommen, sondern um eine hochentwickelte Tarifgemeinschaft handelte. Auch an der dauernden Aufrechterhaltung des Vertragsverhältnisses scheint den Parteien gelegen gewesen zu sein, denn es wurde vorgesehen, daß vor Ablauf der Gültigkeitsdauer eine Revisionskommission das Werk der Tariferneuerung aufnehmen könne. So trat denn diese Vereinbarung am 1. September in Kraft, und die erfolgreiche Bewegung blieb nicht wirkungslos auf die Gewerkschaftsaktionen der übrigen Orte. In Hannover suchten die Kontobucharbeiter die Anerkennung eines Akkordtarifs in einer großen Firma zu erzielen, um sich künftig vor Lohnreduktionen vertraglich zu schützen, allerdings leider ohne Erfolg.

Vor allem aber stand der nächste Verbandstag der Arbeiterorganisation im Jahre 1900 unter dem ermutigenden Eindruck des guten Gelingens und der günstigen Erfahrungen mit der Leipziger Tarifgemeinschaft. Eine Beibehaltung und ein weiterer Ausbau derselben wurde allseitig gewünscht, und der Leipziger Delegierte berichtete, daß die „Gehilfenschaft ein erhebliches Interesse am Tarif habe und wisse, daß sie ohne diesen der Willkür der Prinzipale und Werkführer preisgegeben wäre". Fast anstandslos wurden die Abmachungen prinzipalsseitig eingehalten. Wie ganz natürlich, hegten denn auch die Leipziger Arbeitgeber den Wunsch, die Tarifgemeinschaft auch auf die Konkurrenzorte, mindestens die großen Druckstädte, auszudehnen. Der Vorsitzende des Gehilfenverbands betonte auf dem Delegiertentag die Notwendigkeit eines allgemeinen nationalen Akkordtarifs und die Verhandlungen ergaben, daß die Arbeiterschaft einem solchen im großen und ganzen sehr sympathisch gegenüberstand. Erklärlicherweise bewegten sich die dortigen Debatten mehr um das Problem der Abschaffung der Akkordarbeit als um die Frage der Tarifgemeinschaften überhaupt, da ein Korporativvertrag für das Gewerbe, das stand über jedem Zweifel, in der Stückarbeit seine Grundlage haben, also deren Beibehaltung voraussetzen müsse. Im allgemeinen war der Widerstand der Gehilfenschaft gegen die gewerblich unentbehrliche Akkordarbeit, wie sich bei den Verhandlungen deutlich zeigte, weit weniger ernsthaft als

Digitized by Google

seinerzeit bei der Arbeiterschaft des Buchdruckgewerbes. So konnte der Hauptvorsitzende denn auch in seinem Jahresbericht ohne namhaften Widerspruch die Worte schreiben: „An Beseitigung der Akkordarbeit ist nicht zu denken. Eine vernünftige Verwendung der in der Organisation liegenden Kraft muß deshalb nicht in Versuchen auf Beseitigung der Akkordarbeit gesehen werden, sondern im Bemühen, die die Arbeit schädigenden Auswüchse in Anwendung des Systems zu bekämpfen und auf geordnete, je nach der Art und Qualität der Arbeit in Anwendung zu bringende Lohnsätze bei der Akkordarbeit hinzuwirken."

Die Beratungen des Verbandstags gipfelten in der Annahme nach stehender Resolution:

„Der Verbandstag hält in Erwägung: daß die Stückarbeit in unserem Gewerbe in immer höherem Maße Eingang findet, teils dadurch, indem von Leipziger Firmen Filialen in verschiedenen Städten errichtet werden, teils weil auch in kleineren Städten größere Betriebe errichtet werden, die entweder sofort oder nach und nach zur Stückarbeit übergehen, für eine unbedingte Notwendigkeit, daß ein allgemein gültiger Tarif für alle in Betracht kommenden Städte unseres Berufs zur Durchführung gebracht wird. Dieser Tarif muß außer den Preisen für Stückarbeiten die Regelung der Arbeitszeit, des Minimallohns, der Besserbezahlung der Überzeitarbeit sowohl für Arbeiter als auch Arbeiterinnen enthalten .... Der Verbandstag erwartet von allen Kollegen und Kolleginnen, daß sie dieser wichtigsten Frage unseres Berufs ihre besten Kräfte widmen, für die Stärkung der Organisation rastlos tätig sind und mit der in Leipzig zu errichtenden Zentrale für Tarifangelegenheiten in engste Fühlung treten ...."

Als erster praktischer Schritt zur Verwirklichung der nationalen Tarifgemeinschaft ist der Beschluß zu begrüßen, daß die schon bestehende Tarifkommission in Leipzig mit der Übernahme der einen allgemeinen Vertrag anstrebenden Arbeiten betraut wurde. Auch die Inaussichtnahme einer Statistik auf dem Verbandstag ist, wenngleich diese nicht das erwünschte vollständige Material ergab, erwähnenswert, denn sie drückt den Tarifarbeiten immerhin den Stempel der Gründlichkeit auf. Zunächst soll die später veröffentlichte Erhebung Klarheit über die Ausdehnung der Akkordarbeit schaffen, was leider, da sich nur 37 Orte an der Beantwortung der Fragen beteiligten, nicht in zureichendem Maße geschehen konnte. Dagegen ist nicht uninteressant, daß von 44 für den Leipziger Akkordtarif in Frage kommenden Firmen außerhalb Leipzigs erst 4 nach diesem bezahlten, während andere ihn nur teilweise durchgeführt hatten. In den meisten Betrieben ist den Gehilfen laut Enquete ein mehr oder weniger weitgehendes Mitbestimmungsrecht bei der Festsetzung der Akkordsätze eingeräumt, jedoch befinden sich unter den 44 Firmen noch 15, wo ohne Befragen der Arbeiter einfach nach Ermessen der Geschäftsleitung bezahlt wurde. Während sich die Arbeiter in

Digitized by Google

14, von den 15 für den Leipziger Akkordtarif in Betracht kommenden Orten, für die Einführung eines allgemeinen Akkordtarifs erklärten, sprachen sich im ganzen von den 37 antwortenden Zahlstellen des Verbandes 30 zugunsten der Tarifgemeinschaft aus. Eins beweist die Statistik auf jeden Fall, nämlich das entschiedene Bedürfnis der Gehilfenschaft nach Schaffung fester Lohnnormen.

Schon vor dem eben besprochenen Verbandstag hatten sich Gehilfenvertreter von Leipzig, Stuttgart und Berlin sowie Hannover (Kontobuchbranche) zu einer besonderen Beratung nach Leipzig zusammengefunden, um sich auf einen die Verhältnisse der beteiligten Orte nach Möglichkeit berücksichtigenden Vertragsentwurf zu einigen. Auf der Zusammenkunft wurde konstatiert, daß in Berlin überhaupt noch keine vertraglichen Abkommen, in Stuttgart aber nur Firmentarife bestanden hatten, also nur in Leipzig auf schon beackertem Boden gearbeitet werden konnte. Der Wunsch des Vorsitzenden des Gehilfenverbandes, welcher dahinging, eine allgemeine Tarifberatung von Prinzipalen und Gehilfen des ganzen Reichs anzustreben, mußte leider vorläufig zugunsten der Tarifbewegung der drei Hauptstädte zurückgestellt werden, und die Versammelten gingen mit dem Entschluß auseinander, zunächst in den einzelnen Orten vorzugehen und die Einreichung ihrer Vertragsentwürfe gleichzeitig mit der Revision des Leipziger Tarifs zu bewerkstelligen, um so eine gemeinsame Beratung herbeizuführen. Während so die Gehilfen zum Tarifkampf rüsteten, schlossen sich die Prinzipale zum Verband der deutschen Buchbindereibesitzer zusammen. Diese Arbeitgeberorganisation wurde vom Arbeiterverband von Anfang an mit Genugtuung als Kontrahent eines künftigen nationalen Tarifvertrages begrüßt. Sofort nach seiner Gründung wandte sich die organisierte Gehilfenschaft an die Zentralleitung der neuen Organisation mit der Bitte um Wahl von örtlichen Kommissionen und Veranstaltung einer paritätischen Tarifberatung auf September.

Die Antwort der Arbeitgeberorganisation fiel zwar durchaus nicht ablehnend aus, doch wurde allem Anschein nach eine Verschleppung der Verhandlungen versucht, was dann auch aus dem prinzipalsseitig geäußerten Wunsch um Verlängerung des Leipziger Tarifs um ein weiteres Jahr später deutlich hervorging. Unterdessen waren in Leipzig und Berlin ziemlich übereinstimmende Vertragsvorlagen von den Gehilfen eingereicht worden, welche sich nur dadurch unterschieden, daß Leipzig Stunden-, Berlin aber Wochenlohn vorsah, und daß erstere Stadt die Lohnzahlung am Freitag wünschte. Bedeutsamere, aber gleichzeitig durch die Verschiedenheit der Verhältnisse auch gebotene Abweichungen enthielten die Bestimmungen betr. die Regelung des Lehrlingswesens. Hier nimmt Leipzig eine Lehrlingsskala nach Art derjenigen des Buchdruckgewerbes sowie die Beibehaltung und Ausgestaltung der Bestimmungen bez. der Abzüge für Lehrlingsarbeit (siehe oben) in Aussicht. Zu drohenden Konflikten kam es während der

Digitized by Google

Stockung der Verhandlungen jedoch nur in Stuttgart. Dort war eine rigorose Arbeitsordnung der Anlaß großer Erbitterung und schließlich zum agressiven Vorgehen der Gehilfenschaft, welches zur Einreichung von Forderungen und endlich zu einer provisorischen Vereinbarung vor dem Gewerbegericht führte. Diese trat am 30. August des Jahres 1900 in Kraft und sollte noch durch einen später zu beratenden Akkordtarif ergänzt werden, aber mit dem Tarifabschluß für die drei Städte insoweit erlöschen, als die in ihr enthaltenen Bestimmungen anderweitig im allgemeinen Vertrag geregelt sein würden. Endlich machte nun diesem zerfahrenen Arbeiten und Kämpfen die Einladung der Prinzipalsorganisation zu einer Tarifberatung auf den 3. September nach dem Buchgewerbehaus in Leipzig ein erwünschtes Ende. Jede der drei Städte entsandte drei Prinzipals- und drei Gehilfenvertreter. Leider ging die Konferenz aber resultatlos auseinander; die Arbeiter waren zu weitgehendem, die Arbeitgeber aber zu gar keinem Entgegenkommen bereit. Kurz nach dem Scheitern der Beratungen wurden sogar 80 % des ganzen Personals ausgesperrt, obgleich die Hoffnungen auf ein friedliches Abkommen in der Gehilfenschaft noch immer fortlebten. Die Provokation beantworteten die Arbeiter mit einem allgemeinen Streik. In diesem Moment der größten Gefahr, wo die Vernichtung der Tarifgemeinschaft fast unvermeidlich schien, bot das Tarifamt des berufsverwandten Buchdruckgewerbes seine sachkundige Vermittlung an und führte die entfremdeten Parteien am 18. September wieder zusammen. Unter meisterhafter Leitung des prinzipalsseitigen Tarifamtsvorsitzenden gelang es, in einem Tag die in der Tabelle angegebenen und größtenteils heute noch gültigen Vereinbarungen zu schaffen. Nicht unerwähnt darf bei der Berichterstattung über die nüchternen Resultate der folgenschweren Sitzung die Beobachtung bleiben, daß die Schilderung der vorbildlichen Tarifgemeinschaft im Buchdruckgewerbe, welche die Besprechung stimmungsvoll einleitete, nicht ohne Einwirkung auf die erschienenen, noch unter dem Druck des veralteten Mißtrauens zwischen Arbeitgeber und Arbeiter leidenden Parteien geblieben zu sein scheint. Es hatte den Anschein, als befänden sich die Beratenden unter dem unwiderstehlichen Bann des sozialfortschrittlichen Geistes, welcher die deutsche Buchdruckerwelt durchweht.

Die rasche und gründliche Verständigung der Parteien ist um so mehr anzuerkennen, als die Prinzipale sich, sicher nicht ohne Recht, über eine gewisse Überrumpelung beklagten. Der Vorsitzende des Verbands deutscher Buchbindereibesitzer teilte bedauernd mit, daß seiner Organisation der die wichtigsten Bestimmungen enthaltende allgemeine Teil des Tarifs erst 10 Tage vor Ablauf des Leipziger Vertrags zugestellt worden sei, und daß nebenher die verschiedensten neuen Forderungen der Gehilfen gelaufen seien. Vor allem aber habe die gehilfenseitige Angabe der gewünschten Vertragsdauer gefehlt. Glücklicherweise war

6*

Digitized by Google

aber die Prinzipalität nicht kleinlich genug, um diesen formellen Verstoß zum willkommenen Anlaß der Tarifvernichtung zu machen. Die Beratenden beseelte vielmehr der Wunsch nach einem friedlichen Abkommen, was deutlich auch daraus hervorgeht, daß nach Festlegung der allgemeinen Bestimmungen in Aussicht genommen wurde, bei eventuell ausbrechenden Differenzen über Einzelheiten des noch zu vereinbarenden Akkordtarifs wiederum das Tarifamt der Buchdrucker als Schiedsgericht anzurufen, dessen Entscheidung für die Kontrahenten verpflichtend sein soll. Wie jede Tarifgemeinschaft, so forderte auch diejenige des Buchbindergewerbes ihre Opfer nicht nur seitens der Arbeitgeber, sondern auch seitens der Arbeiter, und zwar heischte auch hier der gewerbliche Friede mehr Selbstüberwindung, als zur Durchführung eines Streiks oder zur standhaften Duldung einer Aussperrung nötig ist. Es galt, die höheren Löhne, welche bereits für die Arbeiterinnen Berlins in paritätischen Beratungen festgesetzt worden waren, zugunsten der Beschlüsse des Tarifausschusses preiszugeben, eine Notwendigkeit, welcher sich die Berliner Delegierten nur unter Protest fügten. Sie lehnten sogar einen Sitz in der die Akkordsätze beratenden Kommission ab, was den an buchdruckerliche Disziplin gewöhnten Tarifamtsvorsitzenden zu einer Interpellation an den Zentralvorsitzenden des Gehilfenverbandes nötigte. Dieser erklärte jedoch entschieden, daß die Anwesenden zur Aufrechterhaltung der in den Verhandlungen gefaßten Beschlüsse verpflichtet seien und auf keinen Fall bei ihrem isolierten Vorgehen auf die Unterstützung der Organisation rechnen dürften. Als allerdings nur sehr loses Bindeglied der Tarifgemeinschaft der drei Orte wurde schließlich noch eine paritätische Tarifkommission in Leipzig eingesetzt, welcher die Schaffung von weiteren tariflichen Institutionen ähnlich derjenigen der Buchdrucker obliegen sollte. Mit den mahnenden Worten des Leiters der Sitzung, er hoffe, „daß die Verhandlungen und Beschlüsse nicht nur den Frieden im Buchbindergewerbe wieder herbeiführen werden, sondern daß durch das Ergebnis der heutigen Beratung im Buchgewerbe der Wunsch nach gänzlicher Beseitigung bzw. Verhinderung solch schwerer Konflikte immer mehr erstarken werde," trennten sich die versöhnten Parteien, nachdem der Vorsitzende des Prinzipalsvereins noch erklärt hatte: „Die Prinzipalsvertreter glauben den Dank für das bereitwillige Entgegenkommen des Tarifamts am besten dadurch dokumentieren zu können, daß sie sich verpflichtet halten, das hier Beschlossene strengstens zur Durchführung zu bringen."

Im großen und ganzen stieß die Anerkennung des Tarifs auf keine großen Schwierigkeiten, nur in Stuttgart war es Prinzipalen und Gehilfen mit der Vertragstreue nicht recht ernst, eine bedauerliche Erscheinung, welche der Verbandsvorsitzende darauf zurückführt, daß dort vordem noch keinerlei vertragliche Abmachungen bestanden hatten, und das Personal daran gewöhnt war, einzeln

Digitized by Google

vorzugehen. Es fehlte also die Schulung im gemeinsamen Handeln, welche die einzige Bürgschaft für die Aufrechterhaltung kollektiver Abmachungen bietet. Außerdem darf nicht vergessen werden, daß Stuttgart insofern durch die Einführung des allgemeinen Tarifs teilweise benachteiligt wurde, als dessen Bestimmungen in verschiedenen Punkten weniger günstig waren, als die vor dem Gewerbegericht getroffenen Vereinbarungen. Die Tarifberatungen hatten noch ihr ernstes Nachspiel. Zunächst gab sich die Gehilfenschaft Berlins doch nicht mit der für sie in Aussicht genommenen Herabsetzung der Arbeiterinnenlöhne zufrieden, sondern gewann die Prinzipalität zur tariflichen Festlegung höherer Sätze, welche schließlich auch der Vorsitzende der Arbeitgeberorganisation genehmigte. Vor allem aber nahm die endgültige Festsetzung des Akkordtarifs, welche sofort nach der Beratung des allgemeinen Teils begann, noch viele Wochen in Anspruch, was bei dem riesigen Umfang des Preisverzeichnisses auch ganz erklärlich ist, aber den Nachteil hatte, daß der größte Teil dieses Tarifs ohne Mitwirkung der zur Abreise gezwungenen Gehilfen aus Berlin und Stuttgart vereinbart wurde. Jedenfalls hat aber die Gehilfenschaft der drei Städte die nunmehr in das Gewerbe einziehende Ordnung mit dem vereinzelten Verzicht auf eventuell erreichbare Vorteile nicht zu teuer bezahlt, und auch die dem Verband auferlegten Kosten der Aussperrung und des an sie anknüpfenden Streiks, welche sich auf 91 060 Mk. beliefen, haben sich vielfältig durch die bleibende Errungenschaft einer die Gleichberechtigung der Gehilfenschaft dauernd verbürgenden Tarifgemeinschaft belohnt gemacht. In den Tarifstädten erweckte und schulte das Vertragsverhältnis die gewerkschaftlichen Kräfte, in den übrigen Orten brachte es eine gewisse Zielsicherheit in das organisatorische Streben, und überall im Reich hob es das Selbstvertrauen der teils noch sehr gedrückten und aktionsunlustigen Gehilfenschaft. Besonders sei aber noch betont, daß es gerade durch diesen Tarifkampf und die durch ihn erzielten augenfälligen Erfolge gelang, einen sonst in keiner Gewerkschaft erreichten Prozentsatz von Frauen an die Organisation zu fesseln, und was noch weit wichtiger ist, dieselben als gleichberechtigte und am großen Tarifwerk mitarbeitende Mitglieder in die ihrer gewerblichen Stellung entsprechende organisatorische Arbeitssphäre zu bringen. Ist es schon anerkennenswert, daß neben 2170 Gehilfen 2097 Arbeiterinnen, darunter 397 verheiratete Frauen, tapfer im Streik aushielten, so ist dennoch rühmenswerter, daß die organisierten Arbeiterinnen, besonders in Berlin, mit rastlosem Bemühen für die Aufrechterhaltung der Abmachungen eintraten. Der Buchbinderverband hat durch die weitgehende Berücksichtigung der Arbeiterinnen bei den Tarifabschlüssen nicht nur den ersten Schritt zur Beseitigung der weiblichen Schmutzkonkurrenz getan, ihm gelang es auch, durch Beteiligung der Frauen am verantwortungsvollen Werk der Tarifüberwachungen der Gewerk-

Digitized by Google

schaftsbewegung, welche solange unter der Flatterhaftigkeit der Arbeiterinnen zu leiden hatte, die Lichtseiten des weiblichen Temperaments, Gewissenhaftigkeit, Zähigkeit und Opfermut nutzbar zu machen.

Daß bei den unter tariflichen Verhältnissen arbeitenden Frauen des Berufs bereits eine sich in dieser Richtung bewegende psychologische Wandlung vor sich geht, beweist der Umstand, daß der „emanzipatorische Übereifer", um einen treffenden Ausdruck der „Buchbinderzeitung" zu benutzen, ungesund-radikaler Arbeiterinnenführerinnen, welche die Berliner Mädchen gegen die für sie festgesetzten niedrigeren Löhne aufhetzen wollten, dort durchaus keinen Boden fand. Die „Buchbinderzeitung" schreibt gelegentlich einer Berliner Versammlung, wo vergebens versucht wurde, die Kolleginnen aus dem Rahmen des geordneten gewerkschaftlichen Wirkens zu leiten: „Mit dem Feldgeschrei „„Gleicher Lohn für alle"" hätten wir noch keine einzige Kollegin organisiert, da diese Forderung den Stempel des Unerreichbaren an der Stirn trägt, und da sie unter den gegenwärtigen Verhältnissen kaum ernst genommen wird. In der Gewerkschaftspolitik, die auf praktische Erfolge rechnen muß, ist kein Platz für emanzipatorischen Überbrettel-Tamm-Tamm, der schön klingen mag, die nächsten erreichbaren Wünsche aber nicht befriedigt, sondern übersieht und beiseite schiebt." Zahlen mögen für das wachsende Interesse der Arbeiterinnen an der ihnen sichere Arbeitsverhältnisse verbürgenden Organisation sprechen. Von 1899—1903 hat sich die Zahl der weiblichen Mitglieder von 1448 auf 4557 gehoben, demnach besteht der Verband zu einem Drittel aus Arbeiterinnen. Endlich beweist noch ein flüchtiger Blick auf die Lohnstatistik des Verbandes, wieweit die Tarifgemeinschaft die materielle Lage der Arbeiterschaft des Berufs in den drei Städten gebessert hat. Von 1895 bis 1900 haben sich die Löhne für Gehilfen in Berlin von 18,50 bis 22,50 auf 24 bis 27 Mk., in Stuttgart von 18 bis 20 auf 24,15 Mk., und in Leipzig von 19 bis 24 auf 27,60 Mk. gehoben. In derselben Zeit steigerten sich die Arbeiterinnenlöhne in Berlin von 9 bis 12 auf 12 bis 15 Mk., in Stuttgart von 6 bis 11 auf 11,60 Mk., und in Leipzig von 9 bis 11 auf 10,95 Mk. Die Arbeitszeit sank in Berlin von 60 bis 66 auf 54 Stunden, in Stuttgart von 60 auf 54 Stunden, und in Leipzig von 60 auf 53,3 Stunden.

Die belebende Einwirkung des Dreistädtekampfes machte sich schon 1900 bemerkbar. An 30 Orten trat die Gehilfenschaft in Lohn- resp. Tarifbewegungen ein, von denen uns in erster Linie diejenige der Kontobucharbeiter in Berlin interessiert, weil es sich dort um die Festlegung eines in seinen allgemeinen Bestimmungen allerdings unwesentlich vom allgemeinen Tarif abweichenden korporativen Arbeitsvertrags handelt, dessen Einzelheiten die Tabelle illustriert. Außerdem kam es in Erlangen, Altenburg (durch Innungsbeschluß), Bremen

Digitized by Google

und Hamburg-Altona zur Vereinbarung von mehr oder weniger tarifähnlichen Abmachungen, welche ebenfalls tabellarisch dargestellt sind. Daß alle diese Vereinbarungen noch sehr der Festigung bedurften, ist mehr als erklärlich, und die Kunde von gelegentlichen Tarifbrüchen aus Bremen, Altenburg, Erlangen usw., sowie die Klagen über Maßregelungen von an den Lohnbewegungen hervorragend beteiligten Personen sind angesichts der Neuheit der Verträge und des damit noch herrschenden beiderseitigen Mißtrauens nicht eben erstaunlich. Aber auch den Tarifstädten, besonders Berlin und Leipzig, blieben Friedensstörungen nicht ganz erspart, und häufig vorkommende Entlassungen von Vertrauenspersonen der Organisation, ja sogar Mitgliedern der Tarifschiedsgerichte, veranlaßten den Vorstand zu einer Interpellation an den Vorsitzenden der Prinzipalsorganisation. Letzterer antwortete, sein Bedauern über die Vorfälle ausdrückend, daß er weder das Recht noch den Willen habe, das Kündigungsrecht der Mitglieder einzuschränken. Es zeigte sich aber im Laufe der Zeit, daß sich derartige Differenzen nicht durch Korrespondenz der Organisationsleiter, sondern lediglich durch Stärkung der beiderseitigen Organisationen, Einbürgerung der Tarifgemeinschaften und Herbeiführung guter Beziehungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer am Ort beseitigen lassen. Später verstummten die Klagen ganz von selbst. Ernsthafter waren die Kämpfe um die Einsetzung und den Ausbau der Tarifschiedsgerichte. Während in Stuttgart die Bildung eines solchen unverständlicherweise überhaupt unterblieb, und damit bekundet wurde, daß sich die Parteien der Bedeutung tariflicher Einrichtungen noch gar nicht bewußt waren, entstanden in Leipzig heiße Kämpfe bei der Ausarbeitung der Geschäftsordnung für das Schiedsgericht. Die Differenzpunkte lagen einerseits darin, daß die Prinzipalität der Institution einen einseitigen Charakter geben wollte, und andererseits in dem arbeitgeberseitigen Bemühen, nur solche Gehilfen zu den Schiedsämtern zuzulassen, welche bei organisierten Prinzipalen arbeiten. Beachtenswert ist besonders im Vergleich zu dem in der Besprechung der tarifgemeinschaften der Chemigraphen und Lichtdrucker Gesagten, daß die Gehilfen sich gegen diesen Vorschlag verwahrten in richtiger Erkenntnis, daß seine Durchführung eine, wenn auch vielleicht ungewollte, Monopolisierung der Tarifabmachungen auf die Organisationsgemeinschaften bedeuten würde. In dem anläßlich dieser Meinungsverschiedenheiten an den Hauptvorstand der Prinzipalsvereinigung gerichteten Schreiben des Zentralvorsitzenden der Gehilfenorganisation heißt es: „Die Hauptsache ist doch die Anerkennung der Tarifsetzung . . ., da es doch im Interesse von Arbeitgeber und Arbeitnehmer liegen muß, den geschaffenen Tarif möglichst überall zur Anerkennung zu bringen." Darauf wurde die strittige Angelegenheit auf Vorschlag der Arbeitgeber dem Gewerbegericht zu Leipzig unterbreitet, und eine Vereinbarung getroffen, nach der die Wählbarkeit

Digitized by Google

nur von der Tariftreue, nicht aber von der Organisationszugehörigkeit des Arbeitgebers abhängig gemacht wird. Daß vor den Schranken des gewerbegerichtlichen Einigungsamts alle der Parität widerstrebenden Prinzipalsabsichten fielen, ist selbstverständlich. Es wurde bestimmt, daß abwechselnd der Prinzipals- und der Gehilfenvorsitzende die Geschäfte führen resp. die Sitzungen leiten, und wenn eine Einigung nicht erzielt werden kann, der Schiedsspruch des Gewerbegerichts maßgebend sein soll. Nicht so glücklich wurden dagegen zwei weitere Differenzen erledigt. Die eine rührte daher, daß in Leipzig bestimmte Gehilfenarbeiten (Vorrichten) einer alten Gewohnheit gemäß niedriger bezahlt wurden, sobald sie Mädchen verrichteten, während diese Gepflogenheit in Berlin nicht eingerissen war, und nun natürlich die dortige Prinzipalität auf eine gleiche Behandlung drängte. Es gelang jedoch nicht, die zur Treffung bindender Abmachungen nötige ordnungsmäßige Tagung zustande zu bringen, und so mußte eine Entscheidung unterbleiben. Aus ähnlichen Gründen konnte auch ein anderer Streitfall nicht geklärt werden, der durch die neuerliche Anwendung von Pressen hervorgerufen wurde, deren Bedienung im Tarif noch nicht vorgesehen war, weil sie zur Zeit des Abschlusses noch nicht in Gebrauch waren, welche sich aber ihrem System zufolge leicht den schon bestehenden Tarifpositionen hätten einreihen lassen. Endlich stieß auch eine rigorose Arbeitsordnung des Prinzipalsvereins auf heftigen Widerstand, der aber schließlich zu befriedigendem Resultat führte. Während sich so die Kräfte der Organisation auf die Erhaltung des Dreistädtetarifs konzentrierten und teilweise auch dazu verwandt werden mußten, Vertragsbrüche zurückzuweisen, kam die Tarifbewegung im Reich ziemlich ins Stocken. Einer Aufforderung des Verbandsvorstandes vom Juni 1901, welche auf die Notwendigkeit der Vertragsverallgemeinerung aufmerksam machte, wurde nur in Karlsruhe, München und Chemnitz Folge gegeben. An letztgenanntem Ort war es möglich, ein Tarifabkommen zu treffen, welches, auf ein Jahr gültig, nur einer Firma zugute kam, dagegen mußte die Aktion in Karlsruhe vertagt werden, und in München begnügte sich die Gehilfenschaft schließlich, nachdem die Innung den Tarif abgelehnt hatte, mit vereinzelten Zugeständnissen. Mehr Regsamkeit auf dem Tarifgebiet brachte aber das folgende Jahr. Neben einer allmählichen und planmäßig geförderten Ausdehnung des Leipziger Akkordtarifs auf weitere Orte setzte die Tarifbewegung der Kontobucharbeiter ein und wirkte auf einen allgemeinen Vertragsabschluß hin. Eine Konferenz der Gehilfen aus den verschiedenen maßgebenden Städten war zusammengetreten und verpflichtete die Arbeiter, zunächst in Berücksichtigung der örtlichen Verhältnisse jeweils für ihren Tätigkeitsbezirk Akkordtarifvorlagen auszuarbeiten, deren späterer Vergleich dann die Grundlage zur Vereinheitlichung bilden sollte. Unterdessen beschäftigte die Gehilfenschaft der drei Tarifstädte schon, besonders gegen Schluß des Jahres 1902,

Digitized by Google

die folgenschwere Frage nach dem Schicksal der Tarifgemeinschaft in den nächsten drei Jahren. Der Zeit des Kraftsammelns sollte wieder eine Zeit der Kraftverwertung folgen, und das Jahr 1903 führte die Organisation nicht nur an den Rand drohender Konflikte, sondern stellte sie auch vor umfassende neue Aufgaben.

Im August 1903 lief der Dreistädtetarif ab, und schon Ende 1902 entschied sich eine Gehilfenkonferenz für Verlängerung des Vertrags unter gleichzeitiger Ausdehnung desselben über weitere Orte. Eine Zusammenkunft, zu der auch Vertreter der wichtigsten Verbandsorte sowie sämtliche Gauleiter geladen werden sollten, wurde für das kommende Frühjahr zur Anbahnung einer nationalen Vereinbarung in Aussicht genommen. Unterdessen hielt auch die Prinzipalsorganisation ihre Generalversammlung ab und nahm zur Tariffrage insoweit Stellung, als den Erschienenen berichtet wurde, daß örtliche Kommissionen an den Vertragsorten zur Vorberatung der Tarifrevision zusammengetreten seien. Damit war die unternehmerseitige Neigung auf Abänderung des Tarifs kundgetan, und dunkle Gerüchte über eine geplante Akkordherabsetzung von 10 % beängstigten die Arbeiterschaft. Da in Berlin die Maßregelungen wieder einsetzten, und in Leipzig eine der Arbeitgeberorganisation angegliederte Firma den Vertrag durch eine unverantwortliche Lehrlingszüchterei und allmähliche Verdrängung des gelernten Personals raffiniert umging, mehr noch aber durch die betrübende Tatsache, daß sich die Stuttgarter Prinzipalität immer noch nicht der vertraglichen Pflicht auf Errichtung eines paritätischen Schiedsgerichts unterziehen wollte, wuchs in Gehilfenkreisen die übrigens durch die „Buchbinderzeitung" einsichtigerweise zurückgehaltene Erregung. Endlich wurde dem Verbandsvorstand auf seine Anfrage, ob den Unternehmern eine einjährige Tarifverlängerung angenehm sei, die Antwort, daß die Arbeitgeberorganisation einer solchen nur auf drei Jahre zustimmen werde. Ein Vermittlungsvorschlag des Gehilfenorgans, welcher eine zweijährige Beibehaltung der alten Arbeitsbedingungen vorsah, fand verhältnismäßig wenig Beachtung, und schon im März 1903 beschloß eine erweiterte Gehilfenkonferenz in der Vorahnung drohender Konflikte die Erhebung einer Extrasteuer, welche vom 1. Juli ab in Kraft treten sollte. Wider Erwarten friedlich war das Resultat der am 8. Juli tagenden Zusammenkunft von Prinzipalen und Gehilfen in Leipzig, es bestand, trotzdem sich die Parteien beinahe ohne Verständigung getrennt hätten, in der einstimmigen Gutheißung einer Resolution, welche die Verlängerung des Vertrags auf zwei Jahre beschloß, aber eine Revision der einer Abänderung bedürftigen Tarifpositionen in Aussicht nahm. Von seiten der Arbeitgeber wurde hierzu die beruhigende Erklärung abgegeben, daß keinerlei Lohnherabsetzungen geplant seien, und so schien die Ruhe im Gewerbe bereits gesichert zu sein, vorbehaltlich der Zustimmung der organisierten Gehilfenschaft

Digitized by Google

natürlich. Allem Anschein nach faßte diese aber die am 8. Juli zugestandene Revision unhaltbarer Tarifpositionen etwas weitgehend auf, denn die Arbeiterversammlungen in Berlin, Leipzig und Stuttgart sprachen sich für Erhöhungen der Stundenlöhne aus, welche selbst nach den Auffassungen der „Buchbinderzeitung" über den Rahmen der gemeinsamen Beschlüsse hinausgingen. Vergegenwärtigt man sich aber, daß der Gehilfenschaft eine dreijährige Bindung auferlegt war, und daß die gesteigerten Kosten der Lebenshaltung zu einer entsprechenden Aufbesserung des Arbeitereinkommens drängten, so wird dies formell verurteilenswerte Vorgehen nicht nur vom humanitären Standpunkt, sondern auch von Gesichtspunkten der sozialen Gerechtigkeit aus verständlich. Erfreuliche Übereinstimmung erfüllte die Gehilfenschaft sowie die fortschrittlich denkende und tarifverständige Prinzipalität bei dem Streben nach Ausbau und Festigung der Tarifgemeinschaft. Die Vorschläge der Berliner Gehilfenresolution auf Errichtung eines Tarifamts, Herausgabe eines Kommentars zum Vertrag usw. fanden durch die Buchbinderzeitung geschickte und überzeugende Vertretung. Bald darauf, am 28. Juli, traten wiederum Arbeitgeber und Arbeitnehmer des Gewerbes, allerdings nicht aus allen Tariforten, zusammen, und der Vorsitzende des Gehilfenverbands machte folgende, als Ultimatum geltende Kompromißvorschläge: 1. Für Stuttgart schon vom 1. September 1903 ab eine Gleichstellung der Minimallöhne mit denjenigen Leipzigs, 2. für Leipzig nach einem Jahr, also im September 1904, Erhöhung der Minimallöhne um 2 Pf. für männliche und 1 Pf. für weibliche Arbeitskräfte, 3. für Berlin vom selben Termin ab Erhöhung der Minimallöhne um 3 resp. 2 Pf., 4. Abänderung der allgemeinen Bestimmungen betr. Bildung der gemeinsamen Tarifkommission, Zusammensetzung und Befugnisse der Schiedsgerichte und Einsetzung eines einen Kommentar ausarbeitenden und für die Vertragsverallgemeinerung wirkenden Tarifamts. In einer Ablehnung dieser Wünsche erklärte der Vorstand das Scheitern der Tarifgemeinschaft erblicken zu müssen und erbat sich bis zum 13. August „unmißverständlichen Bescheid". Darauf kam es schon am 11. August zur endgültigen Verständigung in einer ordnungsmäßig besetzten Konferenz in Leipzig; die Prinzipale bekundeten also nicht nur mit Worten, sondern mit der Tat des Entgegenkommens ihr lebhaftes Interesse an der Aufrechterhaltung der tariflichen Ordnung. Während aber der buchdruckerlichen Tarifentwicklung Leipzig stets die undisziplierten enfants terribles aus Prinzipals- und Gehilfenkreisen geliefert hat, schien Stuttgart der gefährliche Wetterwinkel der tariflichen Klärung im Buchbindereigewerbe zu sein. Bald kam von dort die Nachricht, daß sich verschiedene Arbeitgeber durch Austritt aus ihrer Organisation der Pflicht entledigen wollten, die im September in Kraft tretenden gesteigerten Lohnsätze zu zahlen, und kurz vor Abhaltung der die allgemeinen Bestimmungen des Tarifs

Digitized by Google

festlegenden Schlußkonferenz beider Parteien wurde der Stuttgarter Gehilfenschaft plötzlich vom Vorstand der örtlichen Prinzipalsvereinigung, wie es scheint, unter mißbräuchlicher Berufung auf die Organisationszentrale, die Alternative gestellt, entweder innerhalb vier Wochen sämtliche nicht dem Prinzipalsverband angehörigen Firmen zur Tarifanerkennung zu zwingen oder auf denselben überhaupt zu verzichten. Auf der letzten paritätischen Zusammenkunft am 7. September wurden diese bösartigen Mißverständnisse aber durch den Leiter der Arbeitgebervereinigung beseitigt, und dem Stuttgarter Prinzipalsvorsitzenden von ihm eine energische Rüge erteilt, welche zur Folge hatte, daß er seiner Organisation den Rücken kehrte, die tariftreuen Parteien aber in Ruhe an die abschließenden Verhandlungen gehen konnten. Zunächst wurde die Bildung eines aus je 3 Vertretern bestehenden und nach buchdruckerlichem Vorbild organisierten Tarifamts mit dem Sitz in Leipzig beschlossen, dessen Obliegenheiten sich von denjenigen der gleichen Instanz im Buchdruckgewerbe vorwiegend nur dadurch unterscheiden, daß die Hauptaufgabe dieser Körperschaft die Anbahnung der Vertragsverallgemeinerung und die Gleichgestaltung der Tarifbehörden in den Tariforten sein mußte. Um Einheitlichkeit in die örtlichen Lohnbewegungen zu bringen, hat denn auch dieses Tarifamt bei seiner späteren Konstituierung bestimmt, daß von nun ab an allen Orten ein Minimalstundenlohn von 40 Pf. und die Einführung des Akkordtarifs der drei Städte gefordert werden soll. Eventuell nötige und von Gehilfen und Prinzipalen gemeinsam beschlossene Lokalzuschläge sollen der Begutachtung des Tarifamts unterbreitet werden, ebenso etwa notwendig gewordene Ergänzungen des Akkordtarifs. Außerdem sollen natürlich auch die allgemeinen Bestimmungen des zeitigen Vertrags nach Möglichkeit zur Grundlage örtlicher Reformen gemacht werden. Zum Ausbau der Tarifgemeinschaft hat die Institution eine gleiche Geschäftsordnung für die obligatorisch einzurichtenden Schiedsgerichte auszuarbeiten, außerdem soll sie ein Verzeichnis der tariftreuen Betriebe und selbstverständlich auch einen Vertragskommentar herausgeben. Endlich liegt ihr noch ob, die Errichtung von paritätischen Arbeitsnachweisen in Erwägung zu ziehen und die Akkordsätze sowie Arbeitsbedingungen an Schnellpressen und Anschmiermaschinen zu regeln. Letzgenannte Funktion beugt also einer Wiederholung der oben erwähnten Konflikte vor, welche durch maschinelle Neueinrichtungen, die nicht im Tarif vorgesehen sind, entstehen. Daß das Tarifamt nebenbei auch noch die Berufungsinstanz für die Schiedsgerichte und der berufene Vermittler in allen gewerblichen Streitfällen sein muß, bedarf als in der Natur der Körperschaft gelegen nicht der Hervorhebung. Bei der Besprechung des hochstrebenden Arbeitsprogramms dieses Tarifamts drängt sich uns allerdings unwillkürlich eine bange Frage auf, welche die Gehilfenschaft und vor allem auch die Arbeitervertreter der Körperschaft selbst in letzter Zeit

Digitized by Google

oft beschäftigt hat. Sie lautet, warum hat sich diese für die Aufrechterhaltung der Tarifgemeinschaft verantwortliche Behörde nicht schon längst mit jugendkräftigem Eifer an die Lösung der ihr gestellten und teilweise auch selbsterwählten Aufgaben gemacht? Bis tief in das Jahr 1904 hinein war über die Aktionen des Tarifamts noch nichts in der Öffentlichkeit zu hören, als die Klagen der Gehilfenvertreter über den Unwillen der Prinzipale, in den dringend notwendigen Sitzungen zu erscheinen. Von November 1903 bis Mai 1904 gelang es noch nicht, eine einzige Besprechung zustande zu bringen. Es werden also energische Schritte getan werden müssen, um die Arbeitgeber an die übernommenen Verpflichtungen zu mahnen, wir glauben aber nach Beobachtung des Verhaltens der Prinzipalität im Laufe der bewegten Zeit der Tarifkämpfe erwarten zu dürfen, daß dieselben Unternehmer, welche um des gewerblichen Friedens willen das Opfer des Entgegenkommens gebracht haben, auch nicht vor der Einlösung vertraglich abgelegter Versprechungen zurückschrecken werden.

Parallel mit der Tarifbewegung der drei Städte liefen die Bestrebungen der Kontobucharbeiter um Schaffung eines einheitlichen Akkordtarifs (siehe oben). Unter dem belebenden Einfluß der allgemeinen Tarifabschlüsse und noch mehr unter dem ermutigenden Eindruck des 3jährigen Vertragsverhältnisses der Branche in Berlin stehend, nahmen die Gehilfen nach Ausarbeitung von zahlreichen Entwürfen die Arbeit der Vertragsverallgemeinerung wieder auf. Bald zeigte sich jedoch, daß dieser durch die technischen Abweichungen an den einzelnen Orten vorläufig unüberwindliche Schwierigkeiten in den Weg gelegt waren. Es gelang nicht einmal, die Entwürfe für die zwei Hauptorte, Berlin und Hannover, in Einklang zu bringen, geschweige denn für die übrigen in Betracht kommenden Städte (Dortmund, Bielefeld, Stuttgart, München-Gladbach, Köln und Brieg) gleiche Akkordpositionen ins Auge zu fassen. So wurde denn der Plan einer Gehilfenkonferenz fallen gelassen, und da die Zeit drängte, in Berlin das Werk der lokalen Tarifrevision unabhängig von den anderen Orten aufgenommen, welche ohne Differenzen mit einer Verbesserung des Vertrags abschloß. Hannover aber wurde die nächste Stadt, die durch Festlegung eines örtlichen Tarifs in die Fußtapfen Berlins treten wollte. Nachdem die Organisationsfeindlichkeit der Prinzipale durch die Einmütigkeit der Gehilfenschaft gebrochen war, und sich diese nicht nur dazu entschlossen, mit der Vertretung der organisierten Arbeiterschaft zu unterhandeln, sondern auch für sich selbst die Macht des Zusammenschlusses durch Bildung einer Prinzipalsvereinigung von den in Frage kommenden 6 Firmen erprobte, wurde der in der Tabelle dargestellte Vertrag niedergelegt und in Aussicht genommen, daß mit der Ausarbeitung eines einheitlichen Akkordtarifs, welcher bis zum 1. Januar 1904 in Kraft treten sollte, begonnen werden sollte. Dieser Termin rückte endlich heran, aber die Prinzipalität be-

Digitized by Google

obachtete ängstliches Schweigen über die peinliche Festlegung der Akkordpositionen, und schließlich wurde der Arbeiterschaft der enttäuschende Bescheid, daß die großen maschinellen Verschiedenheiten der einzelnen Betriebe vorläufig die Durchführung gleicher Lohnsätze unmöglich machten, dagegen versprach man den Gehilfen die Anbahnung einer allgemeinen örtlichen Akkordregelung durch Ausarbeitung von verschiedenen Tarifen für alle Betriebe. Diese Firmenabmachungen sollten dann bis zum 1. April 1904 in Kraft treten. Jedenfalls hatten demnach die Arbeitgeber unter dem Druck der Lohnbewegung ein mindestens unüberlegtes, wenn nicht leichtfertiges Versprechen gegeben, dessen Zurücknahme natürlich die Erbitterung der Gehilfenschaft hervorrief, aber angesichts des teilweise recht deprimierenden Verlaufs der allgemeinen Tarifbewegung am Ort erduldet wurde. So ist denn von dem so impulsiv und begeistert aufgenommenen Tarifkampf der Kontobuchbranche in Hannover nichts übrig geblieben, als die Festlegung der allgemeinen Bestimmungen des Vertrags und die Hoffnung auf endliche tarifliche Regelung der Akkordsätze in den einzelnen Fabriken. Auch letztere ist aber bereits dadurch sehr herabgestimmt worden, daß in dieser Richtung mit Ausnahme einer einzigen Firma noch so gut wie nichts geschehen ist.

Unzertrennlich ist diese Tarifbewegung der Kontobucharbeiter Hannovers mit den Kämpfen der Buchbinder und Kartonagenarbeiter ebendort, welche sich zur selben Zeit abspielten, verknüft. So sind wir bereits in das Labyrinth der örtlichen Tarifaktionen des Jahres 1903 und 1904 geraten, in dem wir durch die Irrgänge örtlicher Abweichungen vergebens den Weg zu der Zentrale, den Normativbestimmungen des Dreistädtetarifs und des Tarifamts suchen. Schulter an Schulter mit den Kontobucharbeitern rangen die Buchbinder und Kartonagenarbeiter um Anerkennung ihrer Organisation und ihres gewerblichen Mitbestimmungsrechts. Durch Vermittlung des Verbandsvorsitzenden der Gehilfen glückte es, nach langem Hin und Her der Buchbinderinnung annehmbare Zugeständnisse abzuringen, die übrigens beinahe einer sträflichen Unterlassungssünde zum Opfer gefallen wären. Der allerdings erstaunliche Umstand, daß der Verbandsleiter nicht auf schriftliche Festlegung der Bewilligungen drängte, wurde, wie schon so oft in anderen Berufen, auch hier von der tariffeindlichen oder doch -lässigen Prinzipalität zum Vorwand der Ignorierung des Vertrags gemacht, und erst erneuten Bemühungen gelang es, das Errungene schriftlich zu fixieren und die Meister zum Aushängen des Vertrags in den Werkstätten zu nötigen. Am bewegtesten war wohl der Kampf der Kartonagenarbeiter und -Arbeiterinnen, mit dem größten Radikalismus begonnen und geführt, endete er mit dem minimalsten Erfolg. Auch hier erst Organisationsgehässigkeit der Arbeitgeber, dann Gründung einer Prinzipalsvereinigung, dann paritätische Unterhandlungen und Unternehmerangebot, welches sich ungefähr mit den den Kontobucharbeitern gemachten Zugeständnissen deckte.

Digitized by Google

Da aber die Arbeiter die gebotenen Lohnsätze als zu niedrig zurückwiesen und damit eine bedauerliche Zerfahrenheit in die Bewegung aller Branchen des örtlichen Gewerbes brachten, kam es zum Konflikt, der mit einem isolierten Streik begann und mit einer Aussperrung sämtlicher Arbeiter und Arbeiterinnen endete. Zwar erklärte sich die Buchbinderinnung nicht, wie erst erwartet, mit den Fabrikanten solidarisch, und eine Firma der Kontobuchbranche verweigerte sogar die Herstellung von Streikarbeit, aber die Gewaltmaßnahme verfehlte trotzdem ihre gefährliche Wirkung nicht. Obgleich schließlich Vereinbarungen vor dem Gewerbegericht getroffen wurden, und so der Schein des vertraglichen Abkommens gewahrt war, traten diese geregelten Arbeitsbedingungen einfach nicht in Wirksamkeit, denn das Band zwischen den organisierten Parteien war endgültig zerrissen. Aus Gehilfenkreisen wird geklagt, man habe nach der Aussperrung alle Fühlung mit der Prinzipalität verloren. Nur in einer Firma kam es, dank des Dazwischentretens des Verbandsvorstands der in Mitleidenschaft gezogenen Lithographen und Steindrucker, zu einem interessanten Abkommen. Unter Anerkennung der für die Kontobuchbranche gemachten Zugeständnisse und unter Einsetzung des Gewerbegerichts als Schlichtungsinstanz wurde bestimmt, daß die am Streik beteiligten Kartonarbeiter und -arbeiterinnen wieder an ihre Plätze zurückkehren könnten, aber die auf längere Zeit engagierten Streikbrecher entschädigen müßten. Die Organisation gab diesem in der deutschen Tarifbewegung noch völlig neuen Verlangen nach und erkaufte sich mit 600 Mk. die Entlassung der Eindringlinge und die Herstellung vertraglicher Ordnung. Von den zahlreichen Tarifbewegungen, welche sich an die genannten anreihten, und auf deren Einzelheiten wir unmöglich eingehen können, ist diejenige in Hamburg soweit interessant, als die Haltung der Prinzipalität in Frage kommt. Während sich die Buchbinderinnung verhältnismäßig leicht und einsichtig mit den Tarifforderungen der Gehilfenschaft abfand, widersetzte sich diejenige der Buchdrucker entschiedener der ihren Mitgliedern doch durch die Tarifgemeinschaft im eigenen Gewerbe zur lieben Gewohnheit gewordenen vertraglichen Ordnung. Wenn schon eingangs der Bewegung die Arbeiterwünsche mit dem Hinweise auf die Konkurrenz von außerhalb abgelehnt wurden, so läßt sich dies schließlich damit erklären, daß man im Buchdruckgewerbe seit Jahrzehnten an Nationalabkommen gewöhnt ist und sich schwer mit seiner nur örtlichen Vereinbarung abfinden will. Immerhin mußten aber doch auch diese Arbeitgeber wissen, daß es lokale Tarifkämpfe waren, welche das Gebiet ihres Gewerbes seinerzeit für die allgemeine Arbeit am nationalen Kollektivvertrag urbar gemacht hatten.

Auf keinen Fall kann man es aber mit buchdruckerlichen Gepflogenheiten entschuldigen, wenn die Prinzipalsinnung der Lohnkommission mit folgenden, der Grundidee des Korporativvertrags strikte entgegenwirkenden Worten die Ab-

Digitized by Google

lehnung der Forderungen übermittelte: „Die erschienenen Mitglieder glauben keine Veranlassung zu haben, in die gewünschten Verhandlungen über die Errichtung einer Tarifgemeinschaft einzutreten, es wird vielmehr in der Regelung des Verhältnisses zwischen den Geschäftsinhabern und ihrem Personal eine rein persönliche Angelegenheit erblickt, deren Regelung dem einzelnen überlassen bleiben muß." Sehr tariffreundlich zeigte sich dagegen die Buchdruckerinnung in Braunschweig im Gegensatz zu ihrer dortigen Schwesterorganisation im Buchbindereigewerbe, deren Mitglieder die Bewilligung nur dann für annehmbar erklärten, wenn eine 10 % ige Preissteigerung eintreten würde. Allerdings wäre eine solche mehr im Interesse des ganzen Gewerbes gewesen, als die erfolgte Zurückweisung geregelter Arbeitsbedingungen und geordneter Konkurrenzverhältnisse. Hervorzuheben ist auch noch, daß es in Köln die Arbeitgeber waren, welche nach langen Verhandlungen und endlicher Vereinbarung eines Vertrags selbst auf die Einsetzung eines für die Aufrechterhaltung und Ausbreitung des Tarifs wirkenden Schiedsgerichts drängten. Die aus den Konkurrenzverhältnissen hervorgehende Notwendigkeit einer nationalen Tarifverallgemeinerung fand in der Mannheimer Prinzipalsorganisation einen glänzenden Anwalt. Die dortigen Arbeitgeber wollten ihre Zustimmung zum Tarif davon abhängig machen, daß die Forderungen auch in Heidelberg, Kaiserslautern, Mainz, Heilbronn usw. zur Durchführung kämen, eine Bedingung, welche später allerdings fallen gelassen wurde, der Gehilfenschaft und dem einem Reichsvertrag noch feindlich oder doch indifferent gegenüberstehenden Teil des Unternehmertums aber immerhin zu denken geben müßte. Bezeichnend für die auf beiden Seiten noch äußerst mangelhaften Organisationsverhältnisse ist der Umstand, das sei noch abschließend betont, daß an verschiedenen Orten, so vor allem in Hamburg und Erlangen, die Tarifkämpfe bereits Besessenes, aber durch Unachtsamkeit Verlorenes wieder erringen halfen. So wurde in erstgenannter Stadt nach Abschluß der Bewegung konstatiert, daß jetzt wenigstens der Vertrag vom Jahre 1900, welcher vordem fast nirgends mehr eingehalten wurde, zur allgemeinen Anerkennung gelangt sei; in Erlangen dagegen, wo ständige Brüche des im Jahre 1900 vereinbarten Tarifs den ersten Anlaß der Aktion bildeten, wurde nichts erreicht, als das sicher teilweise sehr kümmerliche Fortbestehen der alten Abmachungen. Diese Tatsachen vermögen allerdings nicht, die Erfolge der letzten Tarifkampagne zu verdunkeln, sie zeigen aber mit unbarmherziger Deutlichkeit die den buchbinderlichen Tarifverhältnissen noch anhaftenden Schäden, und der aufmerksame Beobachter darf am Festkleid des Dreistädtetarifs, welches die Organisationen beider Parteien nach dem Sieg vom Herbst 1903 geschmückt hat, die unharmonischen Flicken örtlich verschiedener Tarife und die fadenscheinigen Stellen stillschweigend und öffentlich gebrochener Vereinbarungen nicht übersehen.

Digitized by Google

Mögen nun die Tabellen durch Wiedergabe der positiven Bestimmungen der Kollektivabmachungen im Buchbindereigewerbe dem historischen Rahmen den aktuellen Inhalt geben.

(Siehe Tabellen S. 98 bis 105.)

Während wir über die allgemeinen Bestimmungen des Dreistädtetarifs nur wenig zu bemerken haben, da wir ihr Entstehen und Werden bereits verfolgten, bedarf der Akkordtarif eingehenderer Betrachtung. Die Grundlage des Berechnens bildet das nach Quadratzentimentern ausgerechnete und gruppierte Format der Bogen. Alle im Verzeichnis festgesetzten Positionen gelten als Maximalformate, deren Überschreitung in der Höhe oder in der Breite die Versetzung in eine höhere Position zur Folge hat. Betreff der Einteilung dieser Formate läßt sich nun im Laufe der Entwicklung eine systematische Differenzierung beobachten, welche natürlich eine Steigerung der Zahl der Positionen mit sich bringen mußte. Während der 1897er Akkordtarif für Leipzig nur 6 Formate aufwies, wurden im Jahre 1900 für die drei Städte ihrer 24 festgesetzt. Beachtenswert ist hierbei, daß bei den damaligen Tarifverhandlungen besonders von der Prinzipalität auf diese Ausgestaltung gedrängt wurde, jedenfalls aus dem Grunde, weil früher bei der primitiveren Berechnung ständige Differenzen entstanden waren, indem das Fehlen genauer Normen den lohndrückerischen Prinzipalen die Möglichkeit zur Übervorteilung ihrer Gehilfen, und den zum Mißtrauen neigenden Arbeitern Anlaß zur störenden Unzufriedenheit gab. Für Vorrichtarbeiten (Bogenkleben usw.) sind Tausendpreise festgesetzt. Bei Auflagen unter 500 Bogen tritt ein mit dem Fallen der Auflage von 5 auf 25 % steigender Zuschlag ein. Auch bei anderen Arbeiten finden sich ähnliche Preisbestimmungen nach Mindestauflagen. Die 831 Grundpositionen bezeichnen die verschiedenen Arten der Arbeiten, während die 8264 Unterpositionen die Arbeiten, welche sich über 72 Abteilungen erstrecken, nach den 24 Formaten gliedern. Ganz besonders muß noch hervorgehoben werden, daß die von Mädchen zu verrichtenden Arbeiten unmißverständlich als solche in dem Tarif bezeichnet sind. Auch ist es mit verschwindenden Ausnahmen nicht gestattet, daß Arbeiterinnen Gehilfenarbeiten zu ermäßigten Löhnen machen. Besonderer Beachtung ist noch die Bestimmung wert, daß Akkordarbeiter nicht dauernd mit Lehrlingen oder Arbeitsburschen zusammen arbeiten dürfen, und daß bei Phönixpressen die Hälfte des Personals aus gelernten Gehilfen bestehen muß. Letzterer Passus beugt der Verdrängung der gelernten männlichen Arbeiterschaft durch Frauen vor, er schützt also die Position der ordnungsmäßig vorgebildeten Gehilfenschaft gegen die sie beiseite schiebenden technischen Neuerungen. Schließlich sei noch zur Information mitgeteilt, daß unter „geübten Arbeiterinnen" solche verstanden werden, welche bereits ein Jahr im Berufe tätig gewesen sind.

Digitized by Google

Bei Betrachtung der zweiten Tabelle, welche uns die örtlichen Tarifabmachungen vor Augen führt, fällt natürlich in erster Linie die große Verschiedenheit der Bestimmungen an den einzelnen Orten unangenehm auf. In den kleineren Städten sind die die Vertragsdauer angebenden Bestimmungen mit Ausnahme von 2 Verträgen noch äußerst mangelhaft, d. h. die Vereinbarungen sind auf unbegrenzte Zeit abgeschlossen, also der Willkür beider Parteien preisgegeben. Erstaunliche Abweichungen weist die Regelung der Arbeitszeit auf. In Köln ist sogar von „durchschnittlich" $9^1/_2$ stündiger Arbeitszeit die Rede. Den früheren Arbeitsschluß vor Sonn- und Feiertagen hat nur 1 Ort vorgesehen, immerhin dürfte dieser tatsächlich häufiger üblich sein, handelt es sich doch ausschließlich um Betriebe mit Frauenarbeit, die also den gesetzlichen Vorschriften betr. Sonnabendschluß unterstehen.

In Erlangen ist die Arbeitszeit auf 60 Stunden pro Woche festgesetzt; da aber in Bayern im Buchbindereigewerbe gewöhnlich vor Sonntagen nur bis höchstens 4 Uhr gearbeitet wird, muß angenommen werden, daß sich die dadurch versäumten Arbeitsstunden auf die übrigen Wochentage zugunsten einer Entlastung des Sonnabend verteilen.

Von im ganzen 14 Verträgen regeln 9 die Löhne der Arbeiterinnen. Die Verschiedenheit der Lohnsätze an sich ist insofern nicht befremdlich, als jeder nationale Tarif ähnliche Abweichungen durch Festsetzung von Lokalzuschlägen zuläßt, dagegen überrascht es, daß auch in bezug auf die Einteilung und Zahl der Lohnstufen keine Einheitlichkeit herrscht. Unvollkommen sind ferner die Bestimmungen betreffend Gewährung von Zuschlägen auf Nachtarbeit, welche bei vielen Verträgen fehlen, dagegen ist die Überarbeit mit einer Ausnahme überall, die Sonntagsarbeit in den meisten Fällen geregelt. Lehrlingsskala, überhaupt Vorkehrungen zur Sanierung des Lehrlingswesens sind nirgends vorhanden, und der allgemeine Akkordtarif, welcher laut Beschluß des Tarifamts überall zur Durchführung gebracht werden sollte, ist vorläufig nur in Hannover (Innungsabmachungen), sowie in Zossen anerkannt. Während die Vereinbarungen teils mit den Innungen abgeschlossen sind, wurden sie auch vielfach nur von den Firmen einzeln unterzeichnet, so daß also von einer Regelung der Arbeitsbedingungen von Organisation zu Organisation in diesen Orten nicht geredet werden darf, und die dortige Gehilfenschaft keine für die Tariftreue ihrer Arbeitgeber bürgende Beschwerdeinstanz in der Prinzipalsvereinigung hat. Am entwickeltsten ist der tarifliche Überwachungsapparat in Breslau, wo das Schiedsgericht bereits mit der Vervollkommnung des Vertrags betraut ist, doch haben auch einige andere Orte paritätische Kommissionen zur Kontrolle der Vertragseinhaltung eingerichtet. Die Bezahlung der gesetzlichen Feiertage sehen 7 Tarife vor, davon Nürnberg erst nach einhalbjähriger Tätigkeit im Geschäft, und endlich ist noch interessant,

Digitized by Google

Deutscher

Gültig vom 1. September 1903 bis 31. August

Arbeitszeit.	Arbeitsschluß.	Stundenlohn.	a) Überarbeit, b) Nacht „ c) Sonntagsarbeit.
9 Std. Bei durchgehender Arbeitszeit 8¾ Std. Bei flauem Geschäftsgang kann die Arbeitszeit im Höchstfall bis 2¼ Std. täglich verkürzt werden; die Kürzung darf jedoch im Jahr nicht mehr als 160 Std. betragen. Späteres Nachholen dieser Stunden ist nur mit Überstundenaufschlag gestattet.	Sonnabends vor gesetzlichen Feiertagen ¾ Std. früher.	Stuttgart: Gehilfen vom 4. bis zum 6. Jahre nach Antritt der Lehre 36—44 ₰. Presser (an Viktoria- und Phönixpressen): 58 ₰. Arbeiterinnen (ungeübte): Vom 1. bis 2. Halbjahr 14—17 ₰; geübte 22 ₰. Maschinenarbeiterinnen (mit Ausnahme von 2 Spezialmaschinen): 27 ₰. Leipzig: Gehilfen vom 4.—6. Jahre nach Antritt der Lehre 36—44 ₰. Presser (an Viktoria- und Phönixpressen): 60 ₰. Arbeiterinnen (ungeübte): Vom 1.—2. Halbjahr 14—17 ₰; geübte: 22 ₰. Maschinenarbeiterinnen (mit Ausnahme von 2 Spezialmaschinen): 27 ₰. Ab 1. September 1904 erhöhen sich diese Sätze in Leipzig für Gehilfen um 2, für Arbeiterinnen um 1 ₰. Berlin: Gehilfen vom 4.–6. Jahre nach Antritt der Lehre: 37—45 ₰. Presser (an Viktoria- und Phönixpressen): 62 ₰. Arbeiterinnen (ungeübte) vom 1.—2. Halbjahr: 16—19 ₰; geübte: 25 ₰. Maschinenarbeiterinnen (mit Ausnahme von 2 Spezialmaschinen): 35½ ₰. Ab 1. September 1904 erhöhen sich diese Sätze in Berlin für Gehilfen um 3, für Arbeiterinnen um 2 ₰ p. Std. Ausnahmsweise in Lohn arbeitende Akkordarbeiter erhalten den um 10% reduzierten durchschnittlichen Akkordverdienst; jedoch nicht unter Minimum.	a) Gehilfen: die 1. Std. 10 ₰ mehr, „ 2. „ 15 „ „ „ 3. „ 20 „ „ c) 20 ₰ mehr. Arbeiterinnen: die 1. Std. 5 ₰ mehr, „ 2. „ 8 „ „ „ 3. „ 10 „ „ Unbegründet versäumte Arbeitsstunden müssen ohne Extraentschädigung auf Verlangen des Prinzipals nachgeholt werden. Freiwilliges Nachholen ist unstatthaft.

Digitized by Google

Buchbindertarif.

1906 für Berlin, Leipzig und Stuttgart.

Akkord.	Lehrlingsbestimmungen.	Unterschrift.	Überwachung.	Besondere Bemerkungen.
72 Arbeitsabteilungen. 831 Grundpositionen. 8264 Nebenpositionen. Schwierigere und besonders sorgfältig zu behandelnde Arbeiten werden nach vorheriger Vereinbarung höher bezahlt. Nicht im Tarif vorgesehene Arbeiten nach Übereinkunft.	Lehrlingsskala: Bis 3 Gehilfen 2 Lehrlinge, „ 6 „ 3 „ „ 10 „ 4 „ „ 15 „ 5 „ „Bei Akkordarbeiten ist das ständige Zusammenarbeiten von Gehilfen und Lehrlingen oder Arbeitsburschen unzulässig.“ Sind Akkordarbeitern Lehrlinge beigegeben, so wird für deren Mitarbeit abgezogen: f. Lehrl. im 2. Halbj. 10 ₰ p. Std. „ „ „ 3. u. 4. „ 15 „ „ „ „ „ „ 5. u. 6. „ 20 „ „ „ „ „ „ 7. „ 25 „ „ „ „ „ „ 8. „ 30 „ „ „ Pressen an der Phönix- und Viktoriapresse haben 6 Wochen Lehrzeit zu bestehen.	vorhanden.	Organe zur Ausbreitung und Durchführung des Tarifs sind: örtl. Schiedsgerichte u. das Tarifamt als oberste Instanz in Tarifangelegenheiten mit dem Sitz in Leipzig. Abänderungsanträge oder Kündigung des Tarifs ein Vierteljahr vor Ablauf, sonst läuft der Tarif immer 1 Jahr weiter. (Siehe Text.)	Bei 2—3 Stunden Überarbeit 1/4 Std., bei mehr als 3 Std. 1/2 Std. bezahlte Pause für Lohnarbeiter. Wenn Sonntags über 4 Std. hintereinander gearbeitet wird, 1/4 Std. bezahlte Pause für Lohnarbeiter. „Das an Phönix- u. Viktoriapressen beschäftigte Personal besteht mindestens zur Hälfte aus gelernten Pressern.“

Digitized by Google

Ort.	Vertragsdauer.	Arbeitszeit.	Arbeitsschluß.	Lohn.	a) Überarbeit, b) Nacht „ c) Sonntagsarbeit.
Altenburg, S.-A.	Ab 13. Oktober 1900.	10 Std.		16 ℳ. p. Woche.	a) 33⅓ % mehr.
Berlin (Kartonnieter).	21. September 1903 bis 31. Dezemb. 1905.	9 Std.		Geübte Nieter über 18 Jahre 24 ℳ. p. Woche. Ungeübte Nieter 21 ℳ. p. Woche. Akkordarbeiter, die vorübergehend in Lohn arbeiten, erhalten 50 ₰ p. Std.	a) 15 ₰ mehr p. Std.
do. (Kontobuchbinder.)	1. Oktober 1903 bis 30. September 1906; ¼ Jahr vor Ablauf kündigen, sonst 1 Jahr weiter. Kündigung u. Vorschläge zur Abänderung des Tarifs können nur von den beiderseitigen Organisationsvorsitzenden eingereicht werden.	9 Std.		Gehilfen: 46 ₰ p. Std. Ausgelernte im 1. Jahr 41 ₰ p. Std. Spezialarbeiter (Presser, Vergolder, Marmorierer, Beschneider): 48 ₰ p. Std. Arbeiterinnen: 26 ₰ p. Std. Anfängerinnen vom 2.—12. Monat 17—23 ₰. Drahtheftmaschinen an der Kontobuchheftmaschine, Paginiererinnen und Maschinenfalzerinnen (geübte): 37 ₰ p. Std. Hefterinnen: 1.—12. Monat 26 33 ₰ p. Std.; wenn nicht ausschl. mit Heften beschäftigt, 1.—2. Jahr 26—30 ₰ p. Std. „Akkordarbeitern und -arbeiterinnen, die vorübergehend im Lohn beschäftigt werden, ist derselbe so zu berechnen, daß der Verdienst des letzten Jahres als Grundlage dient, wenn nicht vorher Stundenlohn vereinbart ist.“	a) Gehilfen 15 ₰ mehr. Arbeiterinnen 10 ₰ mehr. c) Gehilfen 22 ₰ mehr. Arbeiterinnen 15 ₰ mehr.
Braunschweig.	Ab 1. Februar 1904.			Gehilfen: Im 1. Gesellenjahr 27 ₰ p. Std.; im 2. Gesellenjahr 30 ₰. p. Std.	a) 5 ₰ p. Std. mehr.
Breslau.	Ab 1. Januar 1904.	10 Std.	Sonnabends vor Weihnachten u. Neujahr 1 Std. früher.	Gehilfen, die die Gesellenprüfung mit „Gut“ bestanden haben, im 1. Jahre nach der Lehre 14 ℳ., im 2. Gehilfenjahre 16 ℳ. p. Woche. Ab 1. Jan. 1905 17 ℳ. p. Woche, „ 1. „ 1906 18 „ „ „ Arbeiterinnen: Ungeübte 6 ℳ., geübte 7,50 ℳ. p. Woche.	a) 25 % mehr.

Digitized by Google

bindertarife.

Akkord.	Lehrlingsbestimmungen.	Unterschrift.	Überwachung.	Besondere Bemerkungen.
		Innungsbeschluß.		Kost u. Logis b. Meister ist nicht statthaft. Die gesetzl. Feiertage werden bezahlt, wenn die übrigen Tage der Feiertagswoche voll gearbeitet werden.
28 Positionen.	„Als geübte Nieter gelten solche, welche mind. 1 Jahr im Beruf tätig sind."	vorhanden.	Paritätisches Schiedsgericht.	Tarif muß aushängen. Gesetzliche und angeordnete Feiertage werden Lohnarbeitern bezahlt. § 616 ist bei Versäumnissen durch militärische Verpflichtungen bis zu 3 Std. anwendbar.
Nach vorheriger Vereinbarung, sonst nach Durchschnittsverdienst des letzten Jahres berechnet. „Arbeiten, die ins Buchhändlerfach schlagen, werden nach dem Buchbindertarif bezahlt."	Als geübt gelten Arbeiterinnen nach 12 Monat Beschäftigung in der Branche, bei Maschinenarbeiterinnen nach 12 Monat Beschäftigung an der betr. Maschine.	vorhanden.	Schiedsgericht mit unparteiischem Vorsitzenden muß innerhalb 3, spätestens 8 Tagen nach Anrufung entscheiden.	Bei Arbeiten außerhalb des Betriebes 5 ₰ Zuschlag p. Std. Bei über $1\frac{1}{2}$—3 Std. Überarbeit $\frac{1}{4}$ Std. bezahlte Pause. § 616. Bei Wahrnehmung militärischer Pflichten bis zu 3 Std. in Lohn; auch für Akkordarbeiter. Gesetzliche und angeordnete Feiertage werden Lohnarbeitern bezahlt; desgleichen solchen Akkordarbeitern, die bis 4 Wochen vor den Feiertagen in Lohn arbeiteten. Paritätischer Arbeitsnachweis anerkannt. „Tarif ist in jedem Arbeitsraum sichtbar auszuhängen."
		Innungsbeschluß nach gemeins. Beratg.		
Deutscher Buchbindertarif unter Berücksichtigung der Breslauer Löhne, als Grundlage zur Berechnung übernommen. Tarifkommission setzt d. Akkordpr. f. d einzel. Spezialbranchen fest.		vorhanden.	Ständige paritätische Tarifkommission, soll paritätischen Arbeitsnachweis errichten, für Durchführung des Tarifs sorgen. Von 5 Prinzipalen müssen 2 Innungsmeister sein.	

Digitized by Google

Ort.	Vertragsdauer.	Arbeitszeit.	Arbeitsschluß.	Lohn.	a) Überarbeit, b) Nacht „ c) Sonntagsarbeit.
Erlangen.	Ab 15. Oktober 1900.	58 Std. p. Woche.		Gehilfen: Vom 1.—3. Jahre nach der Lehre 20—27 ₰ p. Std. Hilfsarbeiter über 18 Jahre 20 ₰ p. Std. Arbeiterinnen unter 14 Jahre 7 ₰., steigend bis 17 ₰ p. Std.	a) 25% mehr.
Hamburg-Altona.	Ab November 1903.	9 Std.		Gehilfen: 26 ℳ. p. Woche; im 1. Jahre nach der Lehre 21 ℳ. Arbeiterinnen: 9— 15 ℳ. p. Woche.	Für Gehilfen a) die ersten 2 Std. 15 ₰ mehr. b) c) 25 ₰ mehr p. Std. Für Arbeiterinnen a) die ersten 2 Std. 10 ₰. mehr. b) c) 15 ₰. mehr p. Std.
Hannover. (Kontobuchbinder.)	Ab 15. September 1903.	9 Std.		Gehilfen: Im ersten Gesellenjahr 19 ℳ. p. Woche, nachdem 21 ℳ. p. Woche. Beschneider: 23 ℳ. p. Woche. Marmorierer und Vergolder: 24 ℳ. p. Woche. Hilfsarbeiter: Nach 3jähriger Tätigkeit im Geschäft und über 18 Jahre alt 18 ℳ. p. Woche. Arbeiterinnen: Vom ersten bis fünften Halbjahr 7—10,50 ℳ. p. Woche. Maschinenarbeiterinnen: Vom ersten bis zweiten Jahr 10—12 ℳ. p. Woche.	a) Gehilfen 12 ₰ mehr p. Stunde. Arbeiterinnen 6 ₰ mehr p. Std. c) Gehilfen 25 ₰ mehr p. Std. Arbeiterinnen 15 ₰ mehr p. Std.
do. (Innungsbuchbinder.)	Ab 1. Oktober 1903.	9½ Std., ab 1. Juli 1904 9 Std.		Gehilfen: Nach 4jähriger Lehrzeit bis zum 22. Lebensjahr 18--22,50 ℳ. p. Woche. Beschneider: 23 ℳ. p. Woche. Marmorierer Vergolder 24 ℳ. p. Woche. Arbeiterinnen: Anfangslohn bis nach ein Jahr Tätigkeit im Beruf 7—12 ℳ. p. Woche. Maschinenarbeiterinnen: do. 11—14 M. p. Woche.	wie oben!
Köln.	Ab 1. Januar 1904.	9½ Std. „durchschnittlich".		Gehilfen: Vom 5.—11. Jahre einschließlich der Lehrzeit 18 bis 24 ℳ. p. Woche.	a) 25% mehr. c) 50% „

Digitized by Google

bindertarife.

Akkord.	Lehrlingsbestimmungen.	Unterschrift.	Überwachung.	Besondere Bemerkungen.
		vorhanden.		In die Woche fallende Feiertage werden bezahlt.
		vorhanden.		(Die Einführung einer Tarifgemeinschaft scheiterte an dem Widerstand der Prinzipale.)
Es sollen Werkstattarife zur Einführung gelangen.		vorhanden.		Auf Arbeit warten, wenn länger als eine Std. p. Tag, in Lohn.
Deutscher Buchbindertarif anerkannt; bei Schulbüchern mit 10% Abzug.		Siehe „Besondere Bemerkungen".		Tarif muß in der Werkstatt aushängen.
		vorhanden von 38 Firmen.	„Nur für organisierte Gehilfen bindend."	

Digitized by Google

Ort.	Vertragsdauer.	Arbeitszeit.	Arbeitsschluß.	Lohn.	a) Überarbeit, b) Nacht „ c) Sonntagsarbeit.
Krefeld.	Ab 1. Juli 1889.	10 Std.		Gehilfen: Vom 17.—21. Jahre nach Alter 13,50—20 ℳ. p. Woche. Bei Minderleistenden sind Ausnahmen zulässig. Arbeiterinnen erhalten jährlich 1 ℳ. Zulage bis zum Minimallohn von 14 ℳ.	a) 30% mehr. c) 50% „
Mannheim-Ludwigshafen.	1. Februar 1904 bis 31. Januar 1907.	9 Std.		Gehilfen: Vom ersten Halbjahr nach der Lehrzeit bis zum 23. Lebensjahr 18—23 ℳ. p. Woche.	a) 33⅓% mehr, b) nach 10 Uhr abends und c) 50% mehr.
Nürnberg.	Ab 7. Oktober 1901.	9¾ Std.		Gehilfen: Im zweiten Jahre nach der Lehre 18 ℳ., dann 20 ℳ. p. Woche. Arbeiterinnen: Anfangslohn 7—9 ℳ. nach einjähriger Tätigkeit im Beruf. Hefterinnen u. Spezialarbeiterinnen: 11 ℳ. p. Woche.	a) 25% mehr, c) 50% „
Zossen.	1. September 1903 bis 1. September 1904.	8¾ Std.		Gehilfen: 21 ℳ. p. Woche. Beschneider \ 24 ℳ. p. Woche. Hefter / Arbeiterinnen: Ungeübte 6 ℳ., geübte 13 ℳ. p. Woche. Maschinenhefterinnen: 15 ℳ. p. Woche. Maschinenfalzerinnen: 16 ℳ. p. Woche.	Zuschläge wie im deutschen Buchbindertarif.

daß in Altenburg die Abschaffung der Gewährung von Kost und Logis durch den Meister vertraglich garantiert wird. Resumierend können wir uns nicht verhehlen, daß die vereinheitlichende Hand des Tarifamts noch mit eiserner Energie eingreifen muß, wenn ein allgemeiner Korporativvertrag für das Buchbindereigewerbe geschaffen werden soll. Immerhin muß anerkannt werden, daß örtliche Vereinbarungen, wie abweichend sie auch vom Dreistädtetarif sein mögen, neben ihrer lokalen Bedeutung die notwendige Kulturmission verrichten, daß sie Arbeitgeber und Arbeitnehmer an tarifliche Disziplin gewöhnen und allmählich mit den Vorzügen der Tarifgemeinschaft vertraut machen. Diese Voraussetzung gegeben, wird die Vertragsverallgemeinerung sozusagen aus den lokalen Bedürf-

Digitized by Google

bindertarife.

Akkord.	Lehrlingsbestimmungen.	Unterschrift.	Überwachung.	Besondere Bemerkungen.
6 Positionen für Kartonagearbeiten.		vorhanden.		Bezahlung gesetzlicher und angeordneter Feiertage.
		vorhanden.	„Ein Tarifschiedsgericht wird noch gebildet werden." „Die Lohnkommission verpflichtet sich, diesen Tarif in Mannheim-Ludwigshafen allgemein zur Durchführung zu bringen."	
		Nach gemeinsamer Verhandlung gefaßter Innungsbeschluß.		Nach 1/2 jähriger Tätigkeit im Geschäft werden die Feiertage bezahlt.
Deutscher Buchbindertarif anerkannt.		vorhanden.		Gesetzliche und angeordnete Feiertage werden den Lohnarbeitern und -arbeiterinnen bezahlt.

nissen herauswachsen und muß eine logische Konsequenz des begonnenen örtlichen Tarifwerks werden.

Digitized by Google

Fünftes Kapitel.

Tarifarme Gewerbe der graphischen Gruppe.

Nach der Betrachtung der erhebenden Fortschritte des kollektiven Arbeitsvertrags in den graphischen Hauptberufen bleibt wenig Interesse an den vereinzelten schüchternen Versuchen nach vertraglicher Regelung der Arbeitsbedingungen übrig, welche von den Arbeiterorganisationen der Nebenbranchen gemacht wurden. Trotzdem ist es aber nicht nur eine Vorbedingung der Vollständigkeit unserer Arbeit, sondern auch eine Pflicht der Objektivität, diese größtenteils erfolglosen und darum unbeachteten, aber nicht minder schätzenswerten Bestrebungen kurz zu streifen.

Zunächst einiges über die Tarifbewegung der Formstecher, welche im Jahre 1901 mit einer Umfrage der organisierten Arbeiterschaft bei der Prinzipalität einsetzte und das Ziel eines nationalen Vertragsabschlusses ins Auge faßte. Zweck der Umfrage war, festzustellen, ob und wie weit die Arbeitgeber gewillt seien, tarifliche Abmachungen mit dem Verbande zu treffen. Das Resultat derselben bestand in einer inoffiziellen Konferenz einiger Unternehmer und des Gewerkschaftsvorstands in Hannover, auf der sich herausstellte, daß den Prinzipalen der Gedanke eines Korporativvertrags für ihre Branche noch völlig neu, ja teilweise fast unerhört, aber nach einer klärenden Aussprache nicht ganz verwerflich erschien. Die wenigen anwesenden Arbeitgeber verpflichteten sich, auf der Generalversammlung ihrer Organisation eine Stellungnahme zur Tariffrage zu veranlassen und sodann der Arbeiterschaft weiteren Bescheid zu übermitteln, was jedoch ohne Entschuldigung unterblieb. Auch ein offizielles Schreiben an die Prinzipalsorganisation blieb unbeantwortet, und so mußte denn im Jahre 1903 die Gehilfengeneralversammlung nochmals die Initiative ergreifen und beauftragte den Verbandsvorstand, eine allgemeine Tarifbewegung in die Wege zu leiten. Unterdessen ist weder von einer Gegenmaßnahme des Unternehmertums

Digitized by Google

noch von erneuten Bemühungen der Gehilfenschaft etwas verlautet, und auch lokale Vertragsvereinbarungen scheinen, soweit wir erfahren konnten, noch völlig unbekannt zu sein. Nur in Köln kam es nach einer längeren Aussperrung im Jahre 1900 vor dem Gewerbegerichte zur Festlegung der zehnstündigen Arbeitszeit, eines Minimallohns von 18 Mk., und eines Aufschlags für Überarbeit von 25 %. Auch die Krefelder Prinzipalität unterwarf sich diesen Arbeitsbedingungen, welche für Kesselstadt ebenfalls Gültigkeit hatten. Allerdings wird uns berichtet, daß sie in Köln größtenteils nicht mehr eingehalten werden, und daß in Kesselstadt ihr unternehmerseitiger Bruch einen Streik zur Folge hatte, dessen Resultat die Wiederanerkennung der alten Abmachungen war. Uns bleibt aber noch die nicht leichte Beantwortung der Frage, weshalb dies zur Tarifierung der Arbeitsverhältnisse sicher sehr wohl geeignete Gewerbe noch so wenige Errungenschaften auf dem Tarifgebiet aufzuweisen hat. Wir finden die Ursache, von allen erschwerenden lokalen und persönlichen Einzelheiten abgesehen, einerseits in zwei dem Gewerbe anhaftenden Mißständen, der weiten Verbreitung der Heimarbeit und dem ungehinderten Wuchern der Schmutzkonkurrenz, andererseits in den rückständigen Organisationsverhältnissen. Also jener unglückselige circulus vitiosus: die den Arbeiter vereinzelnde und organisationsunlustig machende Heimarbeit, sowie eine die Prinzipalität spaltende und den Drang zum gemeinsamen Handeln erstickende Schmutzkonkurrenz hemmen die gewerbliche Sanierungsarbeit, welche eben in der Beseitigung dieser Mißbräuche bestehen muß. Die Voraussetzung der Schaffung von Tarifgemeinschaften ist demnach die Beseitigung von Schäden, mit denen sie doch erst aufräumen wird. Früher oder später wird aber doch der freischaffende Geist der Reform diesen unheilvollen Mechanismus durchbrechen, und die tarifliche Pionierarbeit wird nicht vergebens sein.

Weit weniger haben wir über die Tarifaktionen der Graveure zu berichten. Uns ist weder von einem nationalen Vorstoß irgendwelcher Art noch von örtlichen Vereinbarungen Kenntnis geworden. Erst in allerjüngster Zeit gelang es den Berliner Relief- und Buntdruckgraveuren, eine Vereinbarung mit ihren Prinzipalen zu treffen, welche einen Minimallohn von 21 Mk. für Ausgelernte, die achtstündige Arbeitszeit, einen Überstundenaufschlag von 25 %, für Nacht- und Sonntagsarbeit 50 %, vom November 1903 ab auf unbegrenzte Zeit festlegt. Kaum zur Durchführung gebracht, drohten diese Vereinbarungen auch schon wieder durch den Rückzug verschiedener Prinzipale zunichte zu werden, und es bedurfte eines Ausstandes, um diese zur Einlösung der übernommenen Verpflichtungen zu bringen. Hoffentlich ist damit nicht nur der Friede für Berlin gesichert, sondern vor allem einem Kollektivvertrag zur Entfaltung seiner Wirksamkeit verholfen, der, wie primitiv er auch noch sein mag, immerhin für andere Orte vorbildlich werden kann.

Digitized by Google

Zum Schluß sei noch erwähnt, daß auch die Galvanoplastiker und Stereotypeure, welche im Buchdruckerverband organisiert sind, je nach den örtlichen Verhältnissen mehr oder weniger bewußt und systematisch nach vertraglicher Regelung ihrer Arbeitsbedingungen streben. Diesen Arbeitern kommen, da sie fast durchweg in Buchdruckereien tätig sind, schon seit langem die Segnungen des Buchdruckertarifs, d. h. seiner allgemeinen Bestimmungen zugute, eine Tatsache, die, wie erfreulich sie an sich auch sein mag, sicher das ihrige dazu beitrug, den Eifer nach Schaffung eines eigenen Korporativvertrags zu dämpfen.

Größere Schwierigkeiten als diesen Berufsangehörigen werden den Buchdruckhilfsarbeitern und -arbeiterinnen im Kampf um den Kollektivvertrag entgegenstehen; in letztgenannter Gruppe ist die Organisation der Arbeiter nicht nur noch sehr jung, sondern auch noch recht schwach, was verständlich wird, wenn man einerseits den hohen Prozentsatz weiblicher Arbeitskräfte, andererseits die jede dauernde Abmachung und organisatorische Bindung gefährdende Fluktuation in Betracht zieht. Wohl hat das Hilfspersonal durch gelegentliche Beteiligung an Bewegungen der gelernten Gehilfenschaft in einzelnen Firmen ganz ansehnliche Zugeständnisse errungen, z. B. in letzter Zeit in Stuttgart durch Solidarischerklärung mit den Schriftgießern verschiedener Betriebe eine namhafte Arbeitszeitverkürzung; als selbständige Tarifaktion dürfen wir dies Vordringen aber nicht auffassen. Vielmehr liegt die Frage nahe, ob es nicht im Laufe der Zeit gelingen wird, die vereinzelten Abmachungen für das Hilfspersonal zu vereinheitlichen und dem Protektorat des Tarifamts und der Vertragskontrahenten im Buchdruckgewerbe zu unterstellen. Je tiefer sich die einzelnen graphischen Tarifvereinbarungen im gewerblichen Boden einwurzeln, und je mehr sie sich ausbreiten, desto enger werden sie auch miteinander in Berührung kommen, und was heute noch Utopie erscheint, eine gemeinsame Tarifaktion aller graphischen Berufe, welche unter Beibehaltung aller Branchenabweichungen die allgemeinen Bestimmungen — vor allem Vertragsdauer und Ausbau der Tarifgemeinschaft, Arbeitszeit und Feiertagsbezahlung sowie Vergünstigungen betr. § 616 — einheitlich regelt, wird vielleicht im Laufe der Jahrzehnte zur von der Prinzipalität selbst gewünschten Wirklichkeit werden.

Digitized by Google

Zweiter Teil.

Die Tarifentwicklung in der Metallindustrie.

Digitized by Google

Digitized by Google

Erstes Kapitel.

Schlägergewerbe.

I.

Wenn wir dem Abschnitt über die graphische Tarifentwicklung die Kapitel anreihen, welche die vertragliche Regelung der Arbeitsbedingungen in den verschiedenen Branchen der Metallindustrie behandeln, so ist dies nicht das zufällige Resultat einer willkürlichen Zusammenfügung, sondern es geschieht aus wohlerwogenen Gründen. Unter Verzicht auf die Einteilungsmethode, welche der Berufs- und Gewerbezählung zugrunde gelegt ist, gruppieren wir die Industrien nach der inneren Verwandtschaft ihrer Tarifverhältnisse; demnach müßten also die Kollektivabmachungen in der Metallindustrie wichtige gemeinsame Merkmale mit den uns nunmehr bekannten Vereinbarungen in den graphischen Gewerben aufweisen, mit anderen Worten, ihre Abstammung von der buchdruckerlichen Muttertarifgemeinschaft müßte trotz aller Abweichungen im einzelnen noch nachweisbar sein. Diese Voraussetzung trifft nun allerdings durchaus nicht für die Tarifverträge in allen Branchen dieser Industriegruppe zu, wohl aber muß sie den Abmachungen für die Schlägergruppe, welche wir zunächst und am eingehendsten besprechen werden, zugrunde gelegt werden.

Die Hauptcharakteristika des Buchdruckertarifs, Gültigkeit für das ganze nationale Gewerbegebiet, vereintes Wirken der Prinzipalität und Gehilfenschaft für die Ausbreitung und innere Festigung der Tarifgemeinschaft, vertragliche Aufrechterhaltung von Bestimmungen, welche nicht nur dem Wohle der Arbeiter im speziellen, sondern der Sanierung des Gewerbes im allgemeinen dienen, finden wir in den Schlägertarifen, teilweise in Ansätzen und teilweise in vollendeter Entwicklung, wieder. Das gemeinsame Streben nach dauernder Hebung der Berufslage, welches sich bei den Buchdruckern mit dem tariflichen

Digitized by Google

Ausschluß der lohndrückerischen Schmutzkonkurrenz und mit der Durchführung einer den Gehilfenzugang regelnden Lehrlingsskala genügen läßt, tritt hier sogar weit konsequenter und vollkommner zutage, es führt logischerweise zur Mitwirkung der Gehilfenschaft bei der Durchführung der Preiskonvention und konzentriert sich zu der urkundlichen Anerkennung des Mitbestimmungsrechts der Arbeiter bei der Produktionsregelung resp. Feststellung der Herstellungsquanten. Wir können daher diese Vereinbarungen nicht nur als das Interessanteste, sondern auch als das Vollkommenste bezeichnen, was die deutsche Tarifbewegung hervorgebracht hat, ohne jedoch dabei zu vergessen, daß es hier unter exzeptionellen gewerblichen Verhältnissen und unter dem Ausnahmezustand einer seltenen Depression zu diesen beachtenswerten Verträgen gekommen ist.

Das Gewerbe der Feingoldschlägerei, dessen dramatisch bewegter Tarifentwicklung wir uns zunächst zuwenden wollen, gehört zu jenen eigentümlichen Berufen, in denen zwei Entwicklungstendenzen gleichsam miteinander ringen. Die eine zielt auf eine die Kleinbetriebe erdrückende Kapitalkonzentration hin, die andere dagegen führt unter allmählicher Auflösung der Betriebsorganisation zur Dezentralisation der Hausindustrie zurück. Die noch sehr einfachen betriebstechnischen Einrichtungen — Dampfhämmer finden sich nur ganz vereinzelt — machen die Kleinproduktion verhältnismäßig rentabel, und der Umstand, daß größtenteils für den ausländischen Markt produziert und an große Exportfirmen geliefert wird, wälzt das Fabrikantenrisiko zu einem guten Teil auf den großkapitalistischen Kaufmannsbetrieb ab. Daraus resultiert, daß ein noch lebensfähiger Stand von kleinen und mittleren Handwerkern seine Existenz gegen das eindringende Großkapital einerseits und die Schmutzkonkurrenz selbständig werdender Arbeiter andererseits zu bewahren sucht. Zünftische Abschließungsbestrebungen in modernisierter Form sind also nicht nur erklärlich, sondern geradezu geboten, um so mehr, als die Exportfirmen darauf ausgehen, ihnen ergebene Heimarbeiter finanziell zu unterstützen und sich in diesen abhängige willfährige Lieferanten zu erziehen. Die Gewerbepolitik der Prinzipalität muß also dahingehen, den Kaufleuten diese verkappte Annektierung der Produktion unmöglich zu machen und den Exporteuren gegenüber eine geschlossene Macht zu bilden, welche in der Aufrechterhaltung einer Preiskonvention gipfelt. Soweit es sich demnach um die Abwehr der Preisdrückerei und die Wahrung der Freiheit der Produzenten handelt, vereinen gemeinsame Interessen die kapitalkräftigen und die finanziell schwachen Unternehmer. Aber nicht nur die Kapitals-, sondern auch die Standesgegensätze muß diese wirtschaftliche Interessensolidarität überbrücken. Die Halbheit einer Preiskonvention ohne tarifliche Lohnregelung muß einleuchten, und die Unmöglichkeit einer Sanierung der Konkurrenzverhältnisse ohne gleichberechtigte Mitwirkung der Gehilfenschaft ist in einem Berufe, in welchem

Digitized by Google

das Selbständigwerden erleichtert und durch die kaufmännischen Abnehmer begünstigt wird, über allen Zweifel erhaben. So mußte denn auch bei normalen Konjunkturverhältnissen die Allianz der Unternehmer und der organisierten Arbeiterschaft gegen die Exporteure durch den beruflichen Selbsterhaltungstrieb beider Parteien geboten werden. Es setzt um so weniger in Erstaunen, daß in einer Zeit der trostlosen Depression, welche der planlosen Überproduktion folgte, diese Erkenntnis mit elementarer Gewalt erwachte und Arbeitgeber sowie Gehilfen zur gemeinsamen Produktionsregelung und zur Tarifgemeinschaft verband. Trotzdem mußte diese vorbildliche Korporativvereinbarung inneren Gegensätzen zum Opfer fallen. Sie ging nicht, wie vielleicht mancher Feind der Tarifgemeinschaft annehmen möchte, an der Unhaltbarkeit eines paritätischen Zusammenwirkens von Arbeitgebern und Gehilfen zugrunde — es ist sogar möglich, daß es gelingen wird, die tarifliche Ordnung der Arbeitsbedingungen auch noch nach dem Fall der Preiskonvention aufrecht zu erhalten — der Ruin der paritätischen Produktions- und Preisregelung war vielmehr die natürliche Begleiterscheinung des vernichtenden Umsichgreifens der großkapitalistischen Firmen. Das hier Gesagte gilt uneingeschränkt für die Tarifentwicklung der Hauptorte des Gewerbes, — Nürnberg-Fürth und Schwabach — mit dem nötigen Vorbehalt aber auch für die hauptsächlich den Inlandsmarkt versorgenden Städte Dresden und Augsburg, welche vertragliche Vereinbarungen aufweisen.

Die Vorgeschichte der Tarifgemeinschaft im Gewerbe der Feingoldschläger ist kurz folgende: Die regellose Arbeitszeit von oft 11 bis 14 Stunden, die Mißstände in der Entlohnung, und vor allem die Auswüchse des Lehrlingswesens, völlig ungenügende Ausbildung und ungehemmte Überflutung des Berufs, veranlaßten die Gehilfen im Jahre 1899 zu einem Streik um Erhöhung der Löhne und Verkürzung der Arbeitszeit auf 8 Stunden. Nach 13 Wochen wurde dieser unter Abschluß eines Kompromisses beendet, welches neben einer Lohnsteigerung den neunstündigen Arbeitstag festlegte. Äußerst beachtenswert ist schon an dieser Aktion, daß sie dem gehilfenseitigen Wunsch entsprang, die Produktion zu regeln und der Arbeitslosigkeit zu steuern. Wie sehr diese Maßnahmen im Interesse der Prinzipalität gelegen waren, bewies der Umstand, daß diese freiwillig die Arbeitszeit um eine weitere Stunde verkürzte, als sich herausstellte, daß der Neunstundentag keine Verminderung der Produktion zur Folge hatte. Auch diese genügte aber noch nicht, und weitere Einschränkungen der wöchentlichen Arbeitsstunden wurden nötig, welche endlich, im Mai 1900, zu einer völligen Schließung sämtlicher Betriebe auf 14 Tage führten. Die Gehilfen unterzogen sich in einsichtiger Erkenntnis der gewerblichen Lage und in edler Rücksichtnahme auf ihre Arbeitslosen all den damit verbundenen Lohneinbußen, nur während der zwei Wochen der absoluten Arbeitsruhe wurden sie

Digitized by Google

von der Prinzipalität für ihre passive Mitwirkung bei der Räumung der überfüllten Lager unterstützt. Die Arbeitgebervereinigung überwies dem deutschen Metallarbeiterverband, in welchem die Berufsangehörigen organisiert waren, im ganzen 6000 Mk. als Beitrag zur Arbeitslosenunterstützung mit dem Wunsche, daß sich alle Gehilfen und Arbeiterinnen dieser Organisation anschließen möchten. In dieser Zeit tauchte auch der Gedanke einer Tarifgemeinschaft erstmalig auf und fand prinzipalsseitige Zustimmung. Trotzdem fand ein im Juni 1900 an alle Arbeitgeber versandter Vertragsentwurf der Organisation keine Beachtung, die Unternehmer in Nürnberg und Schwabach erklärten eine Aussprache mit der Gehilfenschaft sogar für „unopportun". Wohl aber war es in Dresden möglich, ein Abkommen zu treffen, welches auf zwei Jahre die achteinhalb- und von 1902 ab die achtstündige Arbeitszeit, eine Lehrlingsskala — auf fünf Gehilfen ein Lehrling —, eine vierjährige Lehrzeit und eine Berechnungstabelle vertraglich anerkannte, welch letztere eine namhafte Lohnerhöhung in sich barg. Traurige Zeiten kamen dagegen für die um die gewerbliche Reform bereits so verdienten Arbeiter Nürnberg-Fürths und Schwabachs. Die Preiskonvention der vereinigten Prinzipale war nämlich jämmerlich in die Brüche gegangen, und eine jede Ordnung unterwühlende Schmutzkonkurrenz setzte ein, deren schreckliche Folgen die Arbeitgeber auf die Gehilfenschaft in Form von Lohnabzügen abzuwälzen suchten. Dies gelang allerdings, dank derselben Solidarität der Arbeiter, welche noch vor kurzem der Prinzipalität aus der ärgsten Depression geholfen hatte, nicht, wohl aber mußte die Organisation alles aufbieten, um die ihrigen wenigstens vor der drohenden Anarchie auf dem Lohngebiete zu bewahren, Ein Extrabeitrag von 20 Pf. für männliche und 10 Pf. für weibliche Mitglieder wurde erhoben, außerdem noch jedem Organisierten 2 % seines Verdienstes abgefordert, um die nicht mehr unterstützungsberechtigten Arbeitslosen über Wasser zu halten, da die Unternehmer teilweise darauf ausgingen, die gebrochene moralische Widerstandsfähigkeit dieser Unglücklichen zu Lohndrückereien auszunutzen.

Endlich, im Januar 1902, schienen die Arbeitgeber selbst die Unhaltbarkeit der Zustände einzusehen und eine paritätische Sanierungsarbeit mit der Gehilfenschaft herbeizusehnen. Sie stellten an den Verband das Verlangen, die Lohn- oder vielmehr Wochenarbeit innerhalb 14 Tagen ganz abzuschaffen, eine Forderung, welche natürlich bis zu dem beanspruchten Termin nicht erfüllt werden konnte, deren nachdrückliche Beachtung aber der Arbeiterschaft ebenso sehr am Herzen lag wie der Prinzipalität; war doch in diesem Gewerbe die Lohnarbeit mit einer Art von Kolonnensystem verbunden, welches unter Benachteiligung der beteiligten Gehilfen die Form der raffinierten Lohndrückerei angenommen hatte und die Schleuderkonkurrenz bedenklich begünstigte. Mit der

Digitized by Google

Belebung des Geschäftsgangs im Frühjahr 1902, welche mit der Krönung in England in Verbindung zu bringen ist, erwachte auch wieder der Reformeifer der Parteien. Im Februar schon kündigten die Firmeninhaber den Kaufleuten eine mäßige Preiserhöhung an, und allem Anschein nach war ihnen auch viel daran gelegen, bei ihrem Vorgehen einen Rückhalt in der organisierten Gehilfenschaft zu haben. So ging diesmal die Initiative zur Schaffung korporativer Abmachungen eigentlich von den Unternehmern selbst aus, was angesichts der brennenden Notwendigkeit einer ordnungsmäßigen Preisregelung und Hebung des Gewerbes ganz erklärlich und nach dem Vorgefallenen sogar fast selbstverständlich war. Die Arbeiter ihrerseits verlangten Anerkennung ihrer Organisation, d. h. Ausschluß der Unorganisierten aus den vertragstreuen Betrieben, Beseitigung verschiedener Mißbräuche und Übelstände und Einstellung der Arbeitslosen, erklärten sich dafür aber bereit, vorläufig nur 32 Stunden pro Woche zu arbeiten. Auf friedlichem Wege kam sodann am 18. März 1902 der in seiner revidierten Gestalt in der Tabelle dargestellte Tarif zustande und wurde unterschriftlich anerkannt.

Den Arbeitern brachte diese Tarifgemeinschaft, welche mit einjähriger Gültigkeit festgelegt war, zunächst die vertragliche Garantie der Einhaltung ihrer 1899 erkämpften Löhne, die äußerst wichtige Regelung des Lehrlingswesens, wie solche aus der Tabelle ersichtlich und im Text zu derselben des näheren gewürdigt werden soll, die Abschaffung der Wochenarbeit und die Beseitigung des „Schüttelsiebs“,[1]) dazu selbstverständlich noch die bei den eigenartigen Verhältnissen erwartete ausschließliche Beschäftigung von Organisierten, sie verwirklichte also mit einem Schlag eine ganze Reihe langjähriger Gehilfenwünsche. Wichtiger sind aber noch die Bestimmungen, welche die Regelung der Produktion betreffen. Zunächst wurde vertraglich niedergelegt, d. h. beiden Parteien bindend aufge-

[1]) Der Goldschläger erhält das Gold zugewogen. Der Abfall muß wieder zurückgewogen werden, und nach ihm richtet sich der Lohn, da nach ihm entschieden wird, ob das Gold mehr oder weniger dünn geschlagen war. Nun ist der Abfall mit dem anhaftenden Braun versehen, einer Kalksteinart, die im Feuer gebrannt sich mehlartig drücken läßt, womit die zu schlagende Form eingestäubt wird, damit das zu schlagende Gold einen Grund hat, auf dem es sich ausbreiten kann. Um das Abfallgold von dem anhaftenden Braun zu befreien, wird es *ausgeschüttelt*. Diese Arbeit verrichtet die Beschneiderin mit zwei Stäbchen, um dann das im Staub befindliche Gold wieder aufzusammeln. Beim Schüttelsieb dagegen kommt der Abfall in einen Kasten, dessen Boden ein mehr oder minder feinmaschiges Sieb bildet, durch das, wenn die Arbeiterin ausschüttelt, Staub *und Gold* in eine Schublade fällt, aus der es für den Arbeiter nicht wieder ausgelesen wird, sondern in welcher es zum Vorteil des Meisters verbleibt. Es kam auch vor, daß die Ausschüttlerin im Auftrag des Meisters das Gold des Abfalls so lange mit Stäbchen rieb, daß es in noch größeren Mengen durch die Maschen fiel. Mancher Gehilfe erlitt durch dieses System eine wöchentliche Einbuße von 3—5 Mk.

Beim Silberschlagen hat es das Schüttelsieb nicht gegeben.

Digitized by Google

geben, daß die Aufnahme neuer Betriebe in die Tarifgemeinschaft während eines Jahres nicht erfolgen dürfe. Wir haben also hier einen, wir möchten sagen den einzig möglichen Versuch zu einer systematischen und im Rahmen unserer Gewerbefreiheit zulässigen Zurückdrängung der unberufenen Konkurrenz. Nicht das Gewerbe wird durch den Passus abgesperrt, wohl aber werden in Anbetracht der Krise und zur Verhütung einer weiteren Überproduktion jene Firmen, welche sich künftig noch in den schon überfüllten Beruf drängen wollen, von der Tarifgemeinschaft ausgeschlossen, ihnen also die organisierten Arbeitskräfte und die etwaige Unterstützung ihrer Gewerbsgenossen entzogen. Diese Maßnahme wäre übrigens unserer Meinung nach noch weit wirksamer gewesen, hätten die Arbeitgeber ihren Plan der Gründung einer Rohstoffeinkaufs- und eventuell auch einer Magazingenossenschaft ausgeführt und so den tariflichen Boykott der neu hinzukommenden Firmen durch den empfindlichen Ausschluß derselben von jenen wirtschaftlichen Vergünstigungen bekräftigt. Nicht unerwähnt bleibe übrigens, daß sofort zwei Fabrikanten der Zugang zu der Tarifgemeinschaft verwehrt wurde, weil sie ihren Betrieb bis vor Abschluß des Vertrags auf zwei Jahre geschlossen hatten, und nun die Wiedereröffnung als Neugründung angesehen wurde. Einer dieser Prinzipale reichte darauf Schadensersatzklage von 10 000 Mk. ein, und das äußerst interessante Verfahren schwebt heute noch.

Bedeutsamer als die Aussperrungsbestimmungen sind aber die Maßnahmen zur Regelung der Arbeitszeit. Während wir daran gewöhnt sind, in den Tarifverträgen die Festsetzung einer regelmäßigen Arbeitszeit zu finden, begegnen wir hier einer Art von gleitender Skala, d. h. wie bei der in England üblichen gleitenden Skala die Löhne mit der Prosperität des Geschäfts fallen und steigen, so richtet sich hier die Dauer der Arbeitszeit und indirekt damit auch wieder das Arbeitereinkommen nach den Produktionsverhältnissen. Jeweils nach der Geschäftslage setzt das paritätische Tarifamt die Arbeitszeit unter Beobachtung einer Höchstdauer von 9 Stunden täglich fest, und zwar nach Formen. Auf diese Normierung der Formenzahl ist der Hauptnachdruck zu legen, sie kommt einer Höchstleistungsklausel gleich und beugt dem früher oft beobachteten Mißstand vor, daß bei sehr verkürzter Arbeitszeit doch noch über Bedarf produziert wird, weil die Akkordarbeiter die ihnen entgangenen Stunden durch größere Anstrengung einzuholen suchen. Jedenfalls darf diese Bestimmung nicht besprochen werden, ohne der Einsicht und der beruflichen Hingabe jener Gehilfenschaft rühmend zu gedenken, welche so Hand in Hand mit ihrer Prinzipalität mutig einer unbekannten, ja voraussichtlich einer sehr trüben Zukunft auf gewerblichem Gebiet entgegenschritt und gewillt war, nicht nur Glück, sondern auch Mißgeschick gemeinsam mit dem Unternehmertum zum Heil des Gewerbes zu ertragen. Hoffnungsvoll klingen die Worte, welche den Tarifvertrag einleiten und seine Bestimmungen „zur Herbeiführung und

Digitized by Google

Erhaltung geregelter Arbeits- und Produktionsverhältnisse" als rechtsverbindlich für beide Parteien erklären, sie verheißen aber nicht mehr, als diese Tarifgemeinschaft unter normalen Umständen auch sicher auf Grund ihres Ausbaus und ihres Inhalts hätte erfüllen können.

Unterdessen war auch der Vertrag in Dresden abgelaufen und wurde von den Prinzipalen gekündigt, weil sie „eine Abgabe der Autorität der Arbeitgeber an die Arbeiterführer" sei. Darüber höchst überrascht, besonders nach den guten Erfahrungen, welche man in zweijährigem Zusammenwirken gesammelt hatte, entschloß sich die Gehilfenschaft zum Streik, und nach 11—13 Wochen wurde ein revidierter Vertrag schriftlich von den Arbeitgebern gut geheißen, welcher sich in seinen Bestimmungen im großen und ganzen an die Abmachungen für Nürnberg-Fürth und Schwabach anlehnte. In Augsburg kam es im Oktober desselben Jahres zum Abschluß eines Kollektivvertrags in einer Firma mit 30 männlichen und ebensoviel weiblichen Kräften, darunter 11 Lehrlinge und Mädchen. Auch er machte ganz unhaltbaren Zuständen ein ersehntes Ende, beseitigte Unregelmäßigkeiten und Ungerechtigkeiten bei der Normierung der Löhne und schuf im Gegensatz zu dem vortariflichen Zustand gute Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitern. „Vor dem Tarifabschluß wurde der Organisation der Arbeiter kein Recht zugestanden und kein Gewicht beigelegt, durch die stramme Durchführung des Tarifs aber . . . ist das Koalitionsrecht des Arbeiters bedeutend besser zur Geltung gekommen," so wird uns von dort über die sozialethische Einwirkung des gewerblichen Friedenszustandes berichtet. Der Vertrag wurde auf zwei Jahre festgelegt.

Anstatt nun die Wirkung dieser tarifgemeinschaftlichen Produktionsregelung ruhig abzuwarten, glaubten die Prinzipale, die gewerbliche Entwicklung nach ihren Wünschen vergewaltigen zu dürfen, und ließen sich im Mai 1902 zu dem äußerst voreiligen Schritt einer erneuten Preiserhöhung hinreißen, welche unter Hinweis auf das Kollektivabkommen wie folgt der Abnehmerschaft gegenüber begründet wurde: „Um den fortwährenden Beunruhigungen in unserer Branche entgegenzutreten, haben wir uns veranlaßt gesehen, mit unserem ganzen Arbeitspersonal eine Tarifgemeinschaft einzugehen, wodurch für die Löhne sowie auch für die Verkaufspreise eine feste Grundlage geschaffen wurde, so daß stabile Verhältnisse eintreten." Die auf die Sätze der 1899er Konvention, welche in einer Zeit der Hochkonjunktur festgelegt und in der darauf folgenden Krise (siehe oben) wieder fallen gelassen werden mußte, zurückgreifende Preiserhöhung stieß auf den heftigsten Widerstand der Kaufleute, welche durch sie ihre Konkurrenzfähigkeit bedroht sahen. Allerdings kam eine Vereinbarung zwischen den Produzenten und den Abnehmern insoweit zustande, als erstere diesen statt des gebotenen zweiprozentigen Rabatts einen solchen von 2,5 % zugestanden. Aber auch da-

Digitized by Google

mit war die Unzufriedenheit der Kundschaft noch nicht gehoben, und wir gehen wohl nicht fehl, wenn wir auf diese unvorsichtige und unvermittelte Preispolitik die allmähliche Abnahme der Verwendung der Golddekorationen und ihren Ersatz durch andere billigere Verzierungen zu einem guten Teile zurückführen. Interessant ist die Tatsache, daß die Arbeiter von Anfang an der neuen Konvention nicht nur skeptisch, sondern geradezu mit Bangen entgegensahen. Wie sehr sie damit im Rechte waren, zeigte sich noch in demselben Monat. Schon Ende Mai mußte prinzipalsseitig eine Produktionseinschränkung gefordert werden, welche die Gehilfenvertreter des Tarifamts zwar vorläufig ablehnten, die aber auf die Dauer nicht zu vermeiden war. So wurde von Mitte Juni bis Mitte September 40 Stunden gearbeitet, und nur 5 Formen geschlagen. Anfänglich entrichteten die Arbeitgeber in dieser Zeit Beiträge an die Unterstützungskasse der Arbeiter, aber schon in der zweiten Woche erklärten sie den Arbeitern, sich bei weiteren Arbeitszeitverkürzungen an keinen bestimmten Zuschußsatz gebunden zu halten, und stellten nur in Aussicht, „von Fall zu Fall erwägen" zu wollen. Später mußten nach kurzem Aufschwung Produktionseinschränkungen vorgenommen werden bis zur Mindestarbeitszeit von 32 Stunden und Mindestformenzahl von 4. Angesichts dieser schweren Benachteiligung der Gehilfen zahlten die Arbeitgeber freiwillig verhältnismäßig hohe Entschädigungssummen an die Gehilfenschaft; jeder Prinzipal entrichtete pro geschlagene Form eine Mark. Wie anerkennenswert dies einsichtige Entgegenkommen aber auch gewesen sein mag, es trug den mit tariflichen Verhältnissen unvereinbaren Stempel der gelegentlichen Wohltat, und die Genugtuung über die Humanität der Arbeitgeber konnte das bange Gefühl des Fehlens einer vertraglich bindenden Bestimmung, welche das auch für die Zukunft garantierte, was in der Gegenwart die freie Initiative bot, in den Kreisen der Arbeiter nicht zum Schweigen bringen. Bedenkt man, daß in diesem ersten Tarifjahr 1902 durchschnittlich wöchentlich nur 42 Stunden gearbeitet werden durfte, so versteht man, wie aktuell die Forderung auf genaue vertragliche Präzisierung der Entschädigungspflicht der Unternehmer gewesen ist. Neben dieser beachtenswerten Lehre haben die Arbeiter aber auch manche gute Erfahrung mit dem Vertragsverhältnis gemacht. Zunächst durfte am Schluß der einjährigen Tarifperiode konstatiert werden, daß sich die Bestimmungen nahezu allgemeiner Anerkennung erfreuten, nur anfänglich waren Auseinandersetzungen mit einzelnen Prinzipalen nötig, die aber zur Verständigung führten. Das Tarifamt trat im ganzen nur dreimal als Schiedsgericht in Aktion und brachte beide Teile befriedigende Entscheide zustande, der Arbeitsnachweis (siehe Tabelle) wurde, obgleich die Institution den Kontrahenten, vor allem den Unternehmern noch ungewohnt war, verhältnismäßig stark in Anspruch genommen, und nur die Lehrlingsskala gab Anlaß zu Klagen, sie wird als das „Schmerzenskind" des

Digitized by Google

Vertrags bezeichnet. Vielfach wurde über den Tarif bezahlt, und besonders die Lohnverhältnisse der Beschneiderinnen, welche erst Mitte Juni endgültig geregelt wurden, gestalteten sich äußerst günstig, was sich daraus erklärt, daß die Arbeiterinnen dieses Berufs mit fast keinem Zugang an Lehrlingen zu rechnen hatten, die gelernten Kräfte also sehr gesucht waren. Dieser Umstand macht es auch begreiflich, daß die genannte Arbeiterinnenkategorie wenig durch die Produktionsregelung benachteiligt wurde, da sie häufig über die tariflich festgesetzte Zeit hinaus beschäftigt werden mußte. Entschieden gehoben hatten sich auch die Löhne der Hilfsarbeiter, und vor allem schützte die Lehrlinge die Normierung der ihnen durch die Gehilfen zu zahlenden Lohnsätze vor der bisher üblichen Ausnutzung und Übervorteilung. Mit der Lohnarbeit war auch größtenteils die Gruppenarbeit verschwunden, obgleich mancher Arbeiter eigentümlicherweise an dieser scheinbar vorteilhaften, tatsächlich aber schädlichen Arbeitsmethode engherzig festzuhalten suchte. Ein Mißstand hatte sich insofern herausgestellt, als sich manche Akkordposition als unklar erwiesen, und eine Präzisierung derselben, vor allem aber eine Ergänzung der Berechnungstabelle, dringend nötig erschien. Gehilfenseitig wurde in dieser Richtung die Einführung einer Tabelle für die einzelnen Büchlein gewünscht, außerdem aber auch verlangt, die Zurichter in Lohn zu stellen. Am wichtigsten ist dem Sozialpolitiker aber das Gelingen der versuchten Verminderung der Arbeitslosigkeit, welche sich zahlenmäßig an den Unterstützungsausgaben des Verbandes nachweisen läßt. Während in Nürnberg im ersten Quartal noch über 900 Mk. verausgabt werden mußten, betrug die den Beschäftigungslosen verabfolgte Summe im vierten Quartal nur noch alles in allem gegen 150 Mk. Immerhin darf nicht außer acht gelassen werden, daß die Aufrechterhaltung der Stabilität der Produktion der Arbeiterschaft große Opfer — sie werden von Fachleuten innerhalb des einen Jahres auf rund 180 000 Mk. geschätzt — aufgebürdet hatte, und daß daher der Wunsch nach einer der Prosperität entsprechenden Lohnsteigerung ganz verständlich war, um so mehr, als die Preiserhöhung den Arbeitgebern eine Mehreinnahme von etwa 500 000 Mk. eingebracht hatte. Allem Anschein nach war diese Hebung der Unternehmereinkünfte allerdings eine Vorbedingung der Fortexistenz vieler Betriebe gewesen, wird doch im Organ der Arbeiter, dem „Schläger", berichtet, daß die Prinzipale diesen Mehrertrag zu dringend notwendigen technischen Neuerungen, Neuanschaffung von Werkzeug usw. verwandten. So hat sich in der Tarifzeit nicht nur mancher Unternehmer erholt und sein Geschäft wieder auf die Höhe gebracht, sondern auch großen Arbeitermassen wurden eben durch diese Betriebsverbesserungen kulturentsprechende Arbeitsbedingungen geschaffen. Die Klagen über schadhafte Werkzeuge und durch die zwangsweise Handhabung derselben verursachte Benachteiligungen im Akkord, welche

Digitized by Google

früher Arbeiter und Arbeiterinnen erhoben, verstummten allmählich. Selbstverständlich war der Gehilfenschaft unter diesen Umständen zwar viel an der Hebung ihres Einkommens, mehr aber noch an dem Fortbestehen der Tarifgemeinschaft gelegen.

Auf Frühjahr 1903 kündigte die Arbeiterschaft die Bestimmungen des Tarifs unter ausdrücklichem Wunsche auf Beibehaltung des Vertragsverhältnisses. Bei der Tarifrevision bewiesen die Arbeiter denn auch mit der Tat, daß ihnen ein friedliches Abkommen und die Aufrechterhaltung der bewährten Ordnung wichtiger war, als eine finanzielle Besserstellung der Gehilfenschaft. Da eine Lohnsteigerung auf friedlichem Wege angesichts des wieder flauen Geschäftsgangs nicht erreichbar schien, gingen die Arbeiter unter Preisgabe dieser Forderung einen neuen Vertrag auf zwei Jahre ein, und schufen so den Boden, in dem sich die wertvollen Keime der Ausgestaltung dieser Tarifgemeinschaft frei entfalten konnten. Die moralische Konsequenz der Bestimmungen betreffs der gemeinsamen Produktionsregelung, welche in der Entschädigungspflicht der Unternehmer dem benachteiligten Arbeiter gegenüber bestand, wurde nun tariflich anerkannt, und eine Unterstützungskasse geschaffen, welcher die Prinzipale regelmäßige Beiträge — 20 Pf. pro Form — das ganze Jahr hindurch, also auch in Zeiten der Vollbeschäftigung, zuführen mußten. Aus diesem Fonds sollen die Opfer der Produktionseinschränkung mit mindestens so hohen Sätzen wie die Unterstützungsleistungen ihres Verbandes subventioniert werden, und die Arbeitgeber mußten, bis die Summe von 2500 Mk. erreicht war, denselben durch Vorschußbeiträge nach Bedürfnis ergänzen. Für den Fall, daß diese Beiträge auf die Dauer die Einhaltung der übernommenen Verpflichtungen nicht gestatten sollten, war das Tarifamt zu einer Neuregelung resp. Erhöhung der Prinzipalsbeiträge berechtigt. Eine regelmäßige Zahlung der Abgaben vorausgesetzt, wurden die Jahreseinnahmen der Kasse im Voranschlag auf etwa 30000 Mk. geschätzt, es handelt sich also nicht nur um ein ideell, sondern auch finanziell bedeutsames Unternehmen, welches in der ganzen deutschen Industrie einzig dastehen dürfte, und dessen eingehendem Studium ein eigenes Buch gewidmet werden müßte. Gerade in unserer Zeit, wo das Schlagwort von der rücksichtslosen Produktionseinschränkung durch die Syndikate weite Kreise erregt, und wo Sozial- und Wirtschaftspolitiker auf gesetzliche Maßnahmen sinnen, welche die Schädigung großer Arbeitermassen durch die kartellierte Herabsetzung der Herstellungsquoten vermeiden sollen, ohne damit die produktionsregelnde Selbsthilfe des Unternehmertums zu hemmen, wird die Beachtung dieser von der Öffentlichkeit viel zu wenig gewürdigten Einrichtung doppelt aktuell und erhält neben ihrer theoretischen auch praktische Bedeutung. Als einen weiteren in gerader Entwicklungslinie gelegenen Schritt zur Vollendung des Zwecks dieser Tarifgemeinschaft ist die bindende

Digitized by Google

Anerkennung der Preiskonvention durch die organisierte Gehilfenschaft anzusehen. Laut Vertrag (siehe Tabelle) dürfen tariftreue und organisierte Arbeiter nur bei solchen Prinzipalen in Stellung treten, welche neben dem Lohnvertrag auch die Preissätze einhalten. Im Falle eines Ausstandes bei einem der Preiskonvention und der Arbeitgeberorganisation untreu werdenden Prinzipal deckt die vereinigte Unternehmerschaft die Kosten der Streikunterstützung, dagegen haben die Gehilfen für solche Arbeitsniederlegungen selbst aufzukommen, deren Ursache ein Verstoß gegen den Lohntarif ist. Handelt es sich endlich um die Lahmlegung eines Betriebs, welcher sich gegen im Interesse beider Parteien gelegene Maßnahmen des Tarifamts verging, durch Entziehung des tariftreuen Personals, so teilen sich die Vertragskontrahenten in die zur Aufrechterhaltung der Sperre erforderlichen Ausgaben. Natürlicherweise haben die zur Kostendeckung verpflichteten Arbeitgeber das Recht, die Streikenden in anderen den Vertrag anerkennenden Firmen unterzubringen.

Auch diese paritätische Durchführung einer Preiskonvention dürfte wohl in Deutschland ihresgleichen noch nicht haben, sie krankt übrigens, das wird sich im Verlauf dieses Kapitels noch zeigen, an einer inneren Inkonsequenz, welche naturgemäß Anlaß zu Mißtrauen und Differenzen geben mußte. Von der Arbeiterschaft wurde blinde Unterwerfung unter eine von ihr nicht mitberatene, ja nicht einmal gutgeheißene Preisfestsetzung verlangt, während sich die Unternehmer in dem Tarifverhältnis nur solchen Bestimmungen unterzuordnen hatten, bei deren Zustandekommen und Ausgestaltung sie gleichberechtigt mitgewirkt hatten. Im Grunde genommen muß das Abkommen, welches uns im ersten Augenblick als die idealste Verwirklichung des Mitbestimmungsrechts der Arbeiter erscheint, als eine Verletzung der Gesetze des gewerblichen Konstitutionalismus angesehen werden, und wie so mancher an sich sehr fortschrittlichen Einrichtung muß auch dieser Konvention der Vorwurf der Halbheit gemacht werden.

Von Wichtigkeit ist schließlich noch die Behandlung der sog. „wilden Betriebe“ [1]) bei der Tarifrevision. Die Prinzipale waren lebhaft daran interessiert, diese der Tarifgemeinschaft fernstehenden, aber unmöglich aus der Konkurrenz auszuschließenden Firmen wenigstens für die Zahlung tariflicher Löhne und zur Einhaltung der Preisbestimmung, also mit anderen Worten zum Beitritt zu der Tarifgemeinschaft und zum Unternehmerverband zu gewinnen, die organisierten Arbeiter dagegen hielten diese Werkstätten gesperrt und versagten den in ihnen

[1]) Es handelt sich hierbei nicht um Betriebe, welche sich während des Tarifjahrs neu gebildet haben und also vertraglich von der Aufnahme in die Tarifgemeinschaft ausgeschlossen waren, sondern um solche, die von Anfang an, d. h. seit Abschluß des Abkommens in Aktion waren, aber sich der Vereinbarung nicht unterstellt hatten.

Digitized by Google

arbeitenden oder aus ihnen kommenden Kollegen die Aufnahme in ihre Organisation, damit also auch das Recht auf tarifliche Arbeit. Die Einverleibung dieser wilden Firmen in die Tarifgemeinschaft war demnach vertragswidrig, da Unorganisierte nicht in tariftreuen Betrieben arbeiten dürfen, oder sie mußte den Beschluß der Arbeitervereinigung umstoßen und die Wiederaufnahme dieser Personen in den Verband bewirken. Nach langen Beratungen wurde nun endlich ein Kompromiß gefunden, welches diesen wilden Betrieben die Beibehaltung ihrer Arbeiter und Arbeiterinnen unter gleichzeitigem Beitritt zu der Tarifgemeinschaft erlaubt, die Entscheidung über die Zulassung der Arbeiter zu der Organisation dieser überläßt und falls, der Verband sich nicht zur Wiederaufnahme herbeiläßt, diese unorganisierten Personen an die Entschädigungskasse für die Opfer der Produktionseinschränkung verweist, an welche die betreffenden Betriebsinhaber eine Summe in der Höhe des entsprechenden Verbandsbeitrags zu entrichten haben. Dafür sollen sie dann bei eventuellen Arbeitszeitverkürzungen unterstützungsberechtigt sein. Auch behielt sich die Arbeiterorganisation das Recht vor, die neu der Tarifgemeinschaft angegliederten Firmen mit ihren Mitgliedern zu besetzen, unter Aufrechterhaltung oder Aufhebung der Verbandsmitgliedschaft dort in Stellung tretender Personen, aber den früher in den außenstehenden Geschäften Angestellten wurde es nicht gestattet, später Kondition in anderen tarifanerkennenden Firmen anzunehmen.

Wir haben hier also nicht nur ein äußerst kompliziertes, sondern auch ein recht eigentümliches Abkommen vor uns, ein Abkommen, das uns unwillkürlich eine gewisse Großartigkeit vermissen läßt. Jedenfalls hätte mit etwas mehr Weitherzigkeit die Wiederaufnahme der Arbeiter, welche sich einst schwer gegen die Verbandsinteressen versündigt haben, ruhig erfolgen können, dann wären all die spitzfindigen und inkonsequenten Bestimmungen überflüssig gewesen. Auch diese Organisation hätte tun können, was jede Gewerkschaft gelegentlich tun muß, sie hätte eine Generalamnestie erlassen müssen, dabei sicher manchen reuigen Organisationssünder für ihre beruflichen Bestrebungen gewinnend. Die Macht der Vereinigung würde sicher genügt haben, solche Personen zu beseitigen, welche sich später als Unwürdige erwiesen hätten; ihre allmähliche und vereinzelte Zurückdrängung hätte weniger Erbitterung hervorgerufen, als jenes Abweisen ohne Ansehen der Person und ohne Nachsicht. Bei aller Hochachtung vor dem Opfermut und dem Weitblick der organisierten Gold- und Silberschläger ist ihnen überhaupt ein Vorwurf nicht zu ersparen, es ist dies derjenige des Organisationsexklusivismus. Wenn wir im Hinblick auf die ganz ausnahmsweisen Verhältnisse den Ausschluß der Unorganisierten von der Tarifgemeinschaft hier mindestens toleranter beurteilen müssen, als bei einigen Branchen der graphischen Gewerbe, so stößt es um so mehr ab, daß

Digitized by Google

auch unter den Organisierten noch eine Auswahl getroffen und ein Teil der koalierten Arbeiter um ihr Recht auf Arbeit gebracht ist. So wird im Vertrag der Silberschäger bestimmt, daß von nun an nur noch Mitglieder des Metallarbeiterverbands tarifmäßige Kondition erhalten sollten; damit sind also die im Gewerkverein (Hirsch-Duncker) vereinigten Berufsangehörigen vertraglich beiseite geschoben. Zur Entschuldigung der Verbändler kann angeführt werden, daß sich diese Gewerkvereinsmitglieder recht wenig um das Zustandekommen der Tarifgemeinschaft bemüht und der Pflicht entzogen haben, die Vereinbarungen gleich den Verbändlern durch Extrabeiträge zu sichern. Es mag auch zugegeben werden, daß gerade diese Vernachlässigung gewerkschaftlicher Verbindlichkeiten dem Gewerkverein eine Manipulation erlaubte, welche wir landläufig als Schmutzkonkurrenz bezeichnen, und die darin bestand, daß die auf Kosten des Metallarbeiterverbandes billige Organisation Zahlungsunlustige in ihre Reihen lockte und dem Verband abspenstig machte. Zur Belastung der Verbändler sei dagegen erwähnt, daß von Anfang an die Mitglieder des Gewerkvereins bei der Tarifbewegung übergangen und zu den paritätischen Beratungen nicht zugelassen wurden, ein Vergehen, welches sich bisher noch immer in unserer Arbeiterbewegung an denjenigen gerächt hat, welche es im Wahn ihrer Unüberwindlichkeit begangen haben. Jedenfalls hätte sich leicht ein Weg finden lassen, die Gewerkvereinler zur finanziellen und moralischen Förderung der Tarifgemeinschaft zu gewinnen, man hätte ihre Anstellung in vertragstreuen Betrieben z. B. davon abhängig machen können, daß sie Beiträge direkt an das Tarifamt oder dessen Entschädigungskassen bezahlten, und man hätte ihnen, falls sie ihre Organisation tatsächlich nicht zur Einhaltung des Tarifs nötigte, eine Art von Revers vorlegen können, durch den sie als eine Spezies von Sektion im Gewerkverein der Maschinenbauer und Metallarbeiter ihre Tariftreue bekundeten. All dies ist aber nicht geschehen, ja nicht einmal versucht worden. Die Gewerkvereinler ließen sich zur öffentlichen Propagierung des Bruchs jener Abmachungen hinreißen, deren Segnungen man ihnen vertraglich genommen hatte, und der Entrüstungsschrei über den Terrorismus vertragstreuer Arbeiter ging durch ganz Deutschland, den Gegnern des Korporativvertrags ein willkommener Anlaß, vor einer zu weit gehenden Berücksichtigung des Mitbestimmungsrechts eines Standes zu warnen, der nicht nur Unternehmer, sondern auch eigene Klassengenossen zu unterdrücken und die Volksfreiheit zu ersticken suche. Die tariffeindliche Demagogie wird sich des Vorfalls noch oft bedienen, und wenn auch alle diese Zwischenfälle den lebenskräftigen Fortschritt der Entwicklung zum gewerblichen Konstitutionalismus nicht hemmen werden, so können sie doch dem Kollektivvertrag Steine in den Weg wälzen, deren Beseitigung Zeit- und Kraftaufwand erfordert, der besser angewandt werden könnte. Im Kampf um die soziale Gerechtigkeit wendet sich

Digitized by Google

aber auch das Böse zum Guten, d. h. bittere Erfahrungen geben Anlaß zu vorbeugender Reformarbeit. So dürfen wir auch hier hoffen, daß dieses traurige Vorkommnis dazu beitragen wird, die noch in der Minorität befindlichen Arbeiterorganisationen zur entschiedenen Geltendmachung ihrer Rechte der Majorität gegenüber zu zwingen, allerdings nicht nur mit vielverheißenden Worten, sondern durch die tarifliche Tat. Der Kampf um den korporativen Arbeitsvertrag hat keinen Platz für Deklamatoren, er braucht erfahrene, entschlossene und weitblickende Praktiker. Stärkung der Organisation, tapfere Mitarbeit auf dem Tarifgebiet wird also das wunderkräftige Mittel sein, durch welches künftig schwächere Verbände ähnliche Gewaltmaßnahmen gegen ihre Mitglieder verhüten können.

Bald nach dem Vertragsabschluß zeigten sich leider bedenkliche Fäulnismerkmale an dem stolzen Tarifgebäude. Vereinzelt wurden Klagen darüber laut, daß sich Prinzipale in Schwabach nicht an die Normativbestimmungen des Tarifamts betreffs der Arbeitszeiteinteilung und Beschäftigung von Hilfsarbeitern halten, und die Gehilfen begannen es unangehm zu empfinden, daß die Entscheidungen der höchsten Vertragsbehörde noch an die nachträgliche Genehmigung der Unternehmerversammlungen gebunden waren. Auch das Fehlen eines neutralen Vorsitzenden im Tarifamt wurde bereits bedauert, alles Erscheinungen, welche den Anzug drohender Konflikte ankündeten. Der Verbrauch an Blattgold ging unaufhaltsam zurück, was die Arbeitgeber nur auf den Wandel der Geschmacksrichtung, tiefer blickende und offener urteilende Beobachter aber auf die unnatürliche Preissteigerung zurückführten. Die Preiskonvention provozierte durch ihre unhaltbaren Sätze geradezu zu ihrer Durchbrechung, und wie sich später herausstellte, waren es vorwiegend große Firmen, welche sich gelegentliche Unterbietungen im Kampf gegen die hilfloseren Kleinbetriebe zuschulden kommen ließen. Dabei wurde allerdings der gute Schein gewahrt, und unternehmerseitig sogar die Notwendigkeit eines Abkommens auf liberalerer Grundlage und unter Anerkennung des Mitbestimmungsrechts der Kaufleute bei der Preisbildung betont. Wie weit dieses Entgegenkommen großer Fabrikanten an die Abnehmerschaft mit dem allmählichen Eindringen kaufmännischen Kapitals in die Produktion in Verbindung zu bringen ist, wagen wir nicht zu entscheiden, dem Unbeteiligten will es aber fast scheinen, als hätte sich in aller Stille eine neue Interessenliga gebildet, welche aus Fabrikanten mit großkapitalistischen Hintermännern aus der Kaufmannschaft bestand, die sich in erdrückender Macht den kleinen Unternehmern entgegenstellte. Die breite Öffentlichkeit erfuhr aber in dieser ganzen Zeit nur immer von der abscheulichen Schleuderkonkurrenz durch die Dresdener Firmen. Bemühungen, dieselben für die allgemeine Tarifgemeinschaft und Preiskonvention zu gewinnen, wurden ohne Erfolg eingeleitet, wohl aber gelang es

Digitized by Google

anläßlich eines durch die Dresdener Prinzipale begünstigten Tarifbruchs einer dortigen Firma, die in Dresden boykottierten streikenden Arbeiter nach Nürnberg zu ziehen, wo sie sofort in tariftreuen Werkstätten Aufnahme fanden. In diesem Vorgehen ist ein moralisch gerechtfertigter Versuch, die Produktion nach dem tariftreuen Süden zu lenken, zu schätzen, ein Versuch, der vielleicht geglückt wäre, wenn die Preiskonvention auf solider Grundlage beruht hätte, und wenn die sie stützende Prinzipalität noch innerlich einig gewesen wäre. Da dem aber nicht so war, konnte nichts den allmählichen Zerfall verhindern. Die schlechte Geschäftslage zwang die Arbeitgeber, eine völlige Betriebsschließung vom 24. August bis zum 5. September zu verlangen, und die bedrängte Finanzlage, so wurde den Gehilfen erklärt, machte es den Prinzipalen unmöglich, ihren Entschädigungspflichten nachzukommen. Es soll hierbei nicht unerwähnt bleiben, daß es bereits notwendig geworden war, den Formenbeitrag von 20 auf 30 Pf. zu erhöhen. Für die Zeit der geplanten Arbeitsruhe boten die Arbeitgeber nun den Gehilfen eine Pauschalsumme von 6000 Mk., welche diese natürlich als ein den Abmachungen zuwiderlaufendes Angebot ablehnen mußten. Die Möglichkeit einer völligen Schließung der Fabriken war bei den Revisionsberatungen gar nicht in Erwägung gezogen worden, die Arbeiter wurden durch ihre Ankündigung nicht nur überrascht, sie fühlten sich direkt provoziert, ging doch aus dem ganzen Verhalten der Unternehmer hervor, daß diese einen Streik herauszufordern suchten, der sie ihrer Entschädigungsverbindlichkeiten entledigte. Die Verweigerung des arbeitergeberseitigen Vorschlags sollte die Entlassung des gesamten Personals zur Folge haben, also eine Aktion mit sich bringen, welche dem Geist dieser Tarifgemeinschaft strikte widersprach. Der Umstand, daß die beschlossenen Kündigungen aber äußerst langsam, vielfach sogar unter ausdrücklichem Protest der Prinzipale erfolgten, zeigte deutlich, wie leicht diese terroristische Aktion zu vermeiden gewesen wäre, um so mehr, da die Gehilfen zu weitgehenden Konzessionen bereit waren. Endlich machte ein Übereinkommen zwischen der vereinigten Unternehmerschaft und dem Zentralvorsitzenden des Metallarbeiterverbands dem Zustand der allgemeinen Verwirrung ein Ende, und es wurde protokollarisch festgelegt:

1. Vom 5. bis zum 19. September 1903 sind die Betriebe zu schließen.

2. Für diese Zeit haben die Arbeitgeber eine Pauschalsumme von 10 000 Mk. an die Entschädigungskasse des Tarifamts zu entrichten.

3. Diese Summe ist als Vorschuß anzusehen und soll auf die Formenbeiträge verrechnet werden, so daß also bis zu ihrer Tilgung die 30 Pf. Beiträge unterbleiben.

4. Der Verband übernimmt durch Stellung einer ebenso hohen Bürgschaftssumme die Garantie für die Rückzahlung dieser 10 000 Mk. Die Gelder des

Digitized by Google

Verbands sind gleichzeitig mit dem Kapital der Unternehmerorganisation ratenweise zurückzuerstatten.

5. Nach Deckung des Vorschußbetrags werden die unternehmerseitigen Zuwendungen an die Unterstützungskasse in eine entsprechende Lohnerhöhung umgewandelt, also mit anderen Worten beseitigt und durch eine Lohnaufbesserung ersetzt.

So wurde denn mitten in der Vertragszeit eine grundlegende, unseres Erachtens sogar die wichtigste Bestimmung des Tarifs beseitigt. Dies erscheint uns fast unfaßlich, aber der Verzicht auf die Aufrechterhaltung der Entschädigungskasse wird, wenigstens teilweise, verständlich, wenn wir einen weiteren Beschluß der Einigungskonferenz in Erwägung ziehen, welcher dahin ging, in Zukunft die Formenzahl nicht mehr unter 5 sinken und völlige Betriebseinstellungen nicht mehr eintreten zu lassen. Dafür soll aber von nun an bei weiteren Produktionseinschränkungen ein Teil des Personals ganz entlassen werden. Obgleich das Fortbestehen der Tarifgemeinschaft auf der Zusammenkunft protokollarisch von beiden Parteien zugestanden wurde, ist demnach unter dem Druck der ständig fallenden Konjunktur der Grundgedanke der Vereinbarung, die durch gemeinsame Opfer ermöglichte Produktionsregelung unter Beibehaltung des schon beschäftigten Personals, preisgegeben worden. Die wirtschaftliche Depression und die relative Überfüllung des Arbeitsmarkts wirkten mit elementarer Gewalt, und ihnen mußten nicht nur sozial-ethische Bestrebungen, wie berechtigt sie auch waren, sondern auch vertragliche Verbindlichkeiten weichen.

Mit imponierender Ruhe unterwarfen sich die Arbeiter der ehernen Notwendigkeit, und durch all die betrübenden Erfahrungen retteten sie sich das warme Interesse am Fortbestehen und Aufblühen ihres Gewerbes. So schreibt der „Schläger" in einem den Rückgang des Verbrauchs von Feingold beklagenden und die Hebung der Berufslage besprechenden Artikel: „Wenn die Gelder, die jetzt ausgegeben werden für Arbeitsruhe, angewendet würden, eine Ausstellung zu arrangieren, in der neben dekorativem Zimmerschmuck der Buchschmuck, die Anwendung von Blattgold bei Möbeln, Bildern usw., die prächtige Wirkung von Goldtapeten usw. zur Anschauung gebracht würde, es würde seine Wirkung nicht verfehlen."

Diese Arbeitergruppe war also bereits durch das tarifgemeinschaftliche Zusammenarbeiten mit der Prinzipalität zum beruflichen Selbstbewußtsein erwacht, statt der halb revolutionären, halb aktionsunfähigen Verzweiflung, welche bei wirtschaftlich rechtlosen Arbeitern das sichere Gefolge der Krise ist, erweckte in ihnen der Niedergang ihres Gewerbes den Reformeifer. Selbstverständlich machte sie aber auch diese Leidenszeit doppelt empfindlich gegen jede Verletzung der Parität, und so drängte die materielle Not und die gekränkte Arbeiterehre zu einem heftigen Protest gegen die Nichtachtung des Mitbestimmungsrechts der

Digitized by Google

Gehilfenschaft bei der Preisbildung und gegen die Unkontrolierbarkeit der Produktionsverhältnisse für die Arbeiterschaft.

Der „Schläger" wirft die Frage auf, „richtet sich das Tarifamt nur nach den Angaben einzelner Prinzipale" (bei der Produktionseinschränkung) „oder hat es sonstige Handhaben?" Und an anderer Stelle wird geschrieben: „Soll eine Produktionsregelung oder vielmehr Produktionseinschränkung, welche den Arbeitern und ihrer Organisation so ungeheure Opfer auferlegt, weiter durchgeführt werden, so muß ein Weg gefunden werden, welcher den Vertretern der Arbeiter eine Kontrole über den Verkauf und die Nachfrage der Waren ermöglicht." Gefordert wurde arbeiterseitig die Vornahme regelmäßiger statistischer Erhebungen über Gesamtproduktion und Absatz, Lagerbestände und Bestellungen, sowie Zahl der Beschäftigten und der Betriebe. Dieser Wunsch lag sehr nahe, und seine Erfüllung bot, beiderseitiges Vertrauen vorausgesetzt, keinerlei Schwierigkeiten. Allerdings hätte es sich angesichts der Auslandskonkurrenz auf keinen Fall um Erhebungen handeln dürfen, deren Resultate der Öffentlichkeit übergeben werden können, wohl aber um solche, die den berufenen Vertretern der Parteien einen klaren Überblick und eine objektive Beurteilung der Geschäftslage ermöglicht hätten. Wenn dieser Vorschlag der Gehilfen keine Zustimmung fand, ja wenn überhaupt allem Anschein nach solche Statistiken, die doch eine Vorbedingung einer geordneten Produktionsregelung sind, nicht von Anfang an vorgesehen waren, so liegt die Frage nahe, ob die Prinzipale nicht neben der ausländischen Konkurrenz den Wettbewerb in ihren eigenen Reihen zu fürchten hatten. Im ganzen Verlauf der Geschichte dieser Tarifgemeinschaft macht sich der Mangel einer geschlossenen und disziplinierten Unternehmerorganisation stark fühlbar; Aufgaben, wie sie sich diese Arbeitgeber gestellt hatten, hätte wohl ein Kartell lösen können, das mit der eisernen Beharrlichkeit und der militärischen Disziplin des Kohlensyndikats geleitet worden wäre, die innerlich zerfahrene Organisation der deutschen Blattgoldfabrikanten mußte ihnen erliegen. Während die Prinzipale eine rücksichtslos offene Klarlegung der gewerblichen Verhältnisse vergebens erwarten ließen, bewiesen die Gehilfen an Hand von Zahlenmaterial die Überfüllung des Arbeitsmarkts und befürworteten selbst Maßnahmen zur Entfernung überflüssiger Arbeitskräfte, indem sie schrieben: „Zuviele Arbeitskräfte sind für die Arbeiter und ihre Organisation ebenso gefährlich wie für die Unternehmer ein großes Lager Waren". Was der Politik der Fabrikanten fehlte, war eine gewisse Großzügigkeit; ihre Taktik stand zu sehr unter dem Eindruck des Augenblicks und ließ den unentbehrlichen geschäftlichen Weitblick vermissen. Nicht mit Unrecht klagt der „Schläger" gelegentlich, „die Fabrikanten fühlten sich als Heimarbeiter der Kaufleute wohler, als als selbständige Produzenten".

Aber der Ruin der Preiskonvention und damit auch des wesentlichsten Teils

Digitized by Google

der Tarifgemeinschaft, der Produktionsregelung, war jetzt nicht mehr aufzuhalten. Trotz der vierzehntägigen Arbeitsruhe mußten noch Entlassungen vorgenommen werden, und zwar wollten sich die Arbeitgeber eines Fünftels des ganzen Personals entledigen, während die Arbeiter vorschlugen, Entlassungen nur nach Notwendigkeit vorzunehmen. Unterdessen trat die Kaufmannschaft von der Preiskonvention zurück, was wir einem Schreiben der Exporteure entnehmen, das der „Schläger" veröffentlichte. Dasselbe wirft ein grelles Licht auf die Preisdrückereien der Prinzipale und die Unhaltbarkeit der Konvention. Es heißt u. a.: „Es ist eine offenkundige Tatsache, daß Blattgold nicht nur nach England, sondern auch im Inland von und nicht nur von außenstehenden, sondern auch, der Konvention und Tarifgemeinschaft angehörenden Prinzipalen billiger verkauft wird, als vereinbart . . . Die Vereinigung besteht nur noch dem Namen nach." Beantragt wurde seitens der Kaufmannschaft eine Wiederaufnahme der Preise vom Februar 1902, oder, falls diese nicht annehmbar, wenigstens ein Verzicht auf die Hälfte der seitdem vorgenommenen Preissteigerung, aber auch dieses Angebot lehnten die Fabrikanten hartnäckig ab. Eigensinnig war dies Verharren auf einer tatsächlich längst preisgegebenen Position, und die Reformmaßnahmen der Prinzipale nahmen denn auch natürlicherweise einen immer haltloseren und unsicheren Charakter an. Schon im November wurde das Einigungsprotokoll vom September wieder insoweit aufgehoben, als eine neue Beschränkung der Formenzahl für Dezember beschlossen wurde, „da die Tarifgemeinschaft in Gefahr" sei. Gleichzeitig einigte man sich auf eine Herabsetzung der Preise und eine Erhöhung des Rabatts an die Kaufleute unter der Bedingung, daß sich diese auf die Preisvereinbarung verpflichten. Leider fand aber nur die Formenverminderung, nicht aber die Warenverbilligung die Genehmigung der Prinzipalsversammlung, ein erneuter Beweis für die Macht- und Kraftlosigkeit des Tarifamts. Da die größten Fabrikanten aber vor der Abstimmung den Saal verließen, war auch die Produktionseinschränkung nicht verbindlich, alles blieb also beim alten, und die Krise setzte, da die Nichteinhaltung der Preise eine große Beunruhigung auf dem Londoner Markt hervorgerufen hatte, mit erschreckender Schnelligkeit ein. In Nürnberg wurde ein Fünftel des gesamten Personals entlassen. Diese allgemeine Verwirrung und Verelendung der Arbeitslosen machten sich nun einzelne Kaufleute zunutze, und das trat ein, was die Gehilfen bei den Entlassungen vorausgesagt hatten, die Abnehmer schufen sich gefügige Heimarbeiter, um durch sie die ganze Produktionsordnung und Preispolitik der Meisterschaft unterwühlen zu können. Was jetzt folgte, läßt sich leicht erraten, gegenseitige Vorwürfe zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, tatsächliche und vermeintliche Tarifbrüche, Prozesse und vor allem sich übertaumelnde Unterbietungen. Schon im Dezember nahm eine Unternehmerver-

Digitized by Google

sammlung zur Auflösung der Genossenschaft Stellung, ging aber resultatlos auseinander, dagegen beschlossen die Prinzipale am 1. Februar 1904 endgültig die Liquidation ihrer Vereinigung und die Aufgabe der Preiskonvention. Unter diesen Umständen läßt sich auch das Schicksal der Tarifgemeinschaft, soweit sich ihre Bestimmungen direkt auf die Regelung der Arbeitsbedingungen erstrecken, leicht ausdenken. Sofort nach Kenntnisnahme von den Auflösungstendenzen in der Arbeitgeberorganisation wandte sich der Hauptvorstand des Metallarbeiterverbandes zur Klärung der Rechtslage an den Vorsitzenden der Genossenschaft und betonte, „daß die Tarifgemeinschaft nicht mit der Vereinigung der Blattgoldfabrikanten in Nürnberg, sondern mit den, dem Feingoldschlägergewerbe angehörenden Prinzipalen abgeschlossen wurde und völlig unabhängig von den deutschen Blattgoldfabrikanten" sei. „Die Vereinigung ist nur Organ zur Durchführung der Tarifgemeinschaft . . . bei dieser Rechtslage sind also die Herren Prinzipale nach wie vor zur Einhaltung der tariflichen Bestimmungen verpflichtet und werden wir jeden, der diesen Verpflichtungen nachzukommen sich weigert, auf dem ordentlichen Rechtsweg dazu zwingen." Auch als im Tarifamt bedenkliche Differenzen ausbrachen, welche dazu führten, daß die Vertreter der Arbeitgeber durch das Verhalten der Arbeiter verletzt, die Sitzung verließen, und die Unternehmerversammlung sich rückhaltlos auf die Seite dieser Herren stellte, suchte die Gehilfenschaft die Tarifgemeinschaft in Gültigkeit und die höchste Vertragsbehörde in Aktion zu halten. Die Arbeitgeber kehrten sich aber so gut wie nicht mehr an die Beschließung derselben, sie setzten schon, als die Vereinigung noch bestand, die Beiträge zu der Entschädigungskasse willkürlich herab, und nach der Liquidation begann ein Zustand der Tarifanarchie. Dem überfüllten Beruf wurden Lehrlinge und Hilfsarbeiter in wahnwitzig hoher Zahl zugeführt, die Löhne der Beschneiderinnen gedrückt und die durch die tarifliche Beseitigung des „Schüttelsiebs" verbotene Übervorteilung der Akkordarbeiter wieder in neuer Form praktiziert. Die Gehilfen ihrerseits dagegen setzten ihre ganze Kraft daran, zu retten, was noch zu retten war und die Organisation faßte sogar den Beschluß, all diejenigen Personen auszuschließen, welche gegen den Tarif verstoßen. Ob es aber der Energie *einer* Partei gelingen wird, das aufrecht zu erhalten, was mit vereinten Kräften nicht dauernd gestützt werden konnte, ob die ideelle Kraft des Korporativvertrags der Wucht des unaufhaltsamen gewerblichen Zerfalls widerstehen wird, das kann nur die Zukunft erweisen. Soviel ist aber sicher, wenn wieder ruhige Zeiten für das Gewerbe kommen und an eine gründliche Sanierungsarbeit gedacht werden kann, dann werden die alten Tariftraditionen wieder erwachen, und derselbe Kollektivvertrag, der die Berufsgenossen in den Zeiten der bittersten Bedrängnis vereinigt hat, wird ihren Wohlstand in der Zukunft dauernd begründen helfen.

Digitized by Google

Noch müssen wir kurz auf die Tarifrevision im ruhigeren Dresden eingehen. Wir haben es dort nicht mit einer so gefestigten Tarifgemeinschaft zu tun, wie diejenige in Süddeutschland, sondern nur mit einer unvollkommeneren Abzweigung derselben. Auch im Gewerbe der Goldschläger drängt die Entwicklung allgewaltig nach einer nationalen Vertragsgemeinschaft. Wir glauben sicher, daß ein allgemeiner Tarif für das ganze Gewerbe den Stürmen des Jahres 1903 besser standgehalten hätte, als die Vereinbarungen in Nürnberg-Fürth und Schwabach, vielleicht hätte er sogar die Krise sieghaft überdauert. Ganz natürlicherweise hat es nie an Bemühungen gefehlt, die Prinzipalität Dresdens für die süddeutsche Tarifgemeinschaft und damit auch für deren Preiskonvention zu gewinnen (siehe oben), auch eine Art von Repressalie, Ablenkung der tariftreuen Arbeiterschaft nach Nürnberg, wurde unter gehilfen- und prinzipalsseitiger Zustimmung versucht, und im Frühjahr 1904 waren es wieder die Arbeiter, welche der Dresdener Prinzipalität die Koalition mit Süddeutschland empfahlen. Dies ist um so bemerkenswerter, als in Dresden stets höhere Löhne bezahlt worden waren als in Nürnberg-Fürth und Schwabach, und als die dortigen Arbeitgeber ihr Zusammengehen mit den süddeutschen Kollegen von einer Anpassung der Dresdener Lohnsätze an diejenigen Nürnbergs abhängig machten. Augenblicklich haben nun die Beratungen über den auf Wunsch der Unternehmer zu revidierenden Tarif in Dresden begonnen. Sie werden erklärlicherweise sehr bewegt verlaufen, streben die Arbeitgeber doch nicht nur eine Akkordherabsetzung, sondern auch eine Verminderung der Lehrzeit von 4 auf 3 Jahre, vor allem aber das vertragliche Verbot der gehilfenseitigen Warnung vor Lehrlingszugang, solange die Skala des Tarifs noch nicht überschritten ist, und endlich die völlige Beseitigung der Vertragsdauer an. Erstgenannte Prinzipalswünsche bahnen eine Annäherung an die Nürnberger Bedingungen an, sie sind also selbst, wenn sie vorübergehende Verschlechterungen für Dresden bringen, nicht von der Hand zu weisen, auch eine über die tariflichen Bestimmungen hinausgehende Zurückhaltung des Lehrlingsandrangs durch die Willkür einer Partei erscheint als gerechtfertigt, dagegen befremdet die Aufhebung der Gültigkeitsdauer, und zwar um so mehr, da die Kontrahenten in Dresden bereits 4 Jahre im tariflichen Frieden zusammengewirkt haben. Vorgesehen ist nur eine vierteljährige vorherige Kündigung des Vertrags, welche jederzeit erfolgen kann, damit, wie begründet wird, die Gehilfen sich stets die möglichen Verbesserungen schaffen können. Ob hinter diesem ungewünschten Entgegenkommen die Absicht einer Lockerung der paritätischen Beziehungen lauert, ist noch nicht mit Bestimmtheit zu sagen, auffallend empfand die Gehilfenschaft aber den Umstand, daß die Unternehmer in ihrem Entwurf den Passus ausließen, welcher die Tarifgemeinschaft nach alten Gepflogenheiten im Gewerbe für beide Parteien rechtsverbindlich macht. Seitens

Digitized by Google

der Arbeiterorganisation wurde unter vorläufiger Ablehnung der Arbeitgebervorschläge ebenfalls eine Vertragsvorlage ausgearbeitet, welche die Lohnsätze sowie andere wesentliche Punkte unverändert läßt, dafür aber einen Ausbau der Bestimmungen betreffend Überwachung usw. anstrebt.

II.

Die eingehende Behandlung der Tarifentwicklung in der Feingoldbranche erlaubt uns eine flüchtigere Betrachtung der Vorgänge in den übrigen Schlägerberufen; weist doch sowohl der gewerbliche als auch der tarifliche Werdegang in allen Abzweigungen des Gewerbes trotz der selbstverständlichen Nüancierung eine fast langweilende Übereinstimmung auf. Überproduktion und durch die Kaufmannschaft mehr oder weniger raffiniert begünstigte Schmutzkonkurrenz — Überarbeit und Betriebsschließungen, sei es durch paritätische Beschlüsse, durch Aussperrungen oder durch Streiks — nach der Räumung der Lager beiderseitige Bestrebungen zur dauernden Sicherung einer maßvollen aber ruhig fortschreitenden tarifgemeinschaftlichen Produktions- und Lohnregelung sowie gemeinschaftliche Aufrechterhaltung der Preise — endlich die üblichen Umgehungen des Korporativvertrags und Übertretung der Preiskonvention — das sind Merkmale, die uns aus der Geschichte der Tarifbewegung der Feingoldschläger bereits bekannt sind, und deren mehr oder weniger sichtbaren Spuren wir in den uns nunmehr beschäftigenden Branchen wieder finden werden.

Wenden wir uns zunächst zu den Silberschlägern, demjenigen Beruf, welcher zuerst in die tariflichen Fußstapfen der Feingoldschläger trat. Hier fallen vor allem die kleinhandwerklichen, ja wir möchten fast sagen, an Heimarbeit erinnernden Zustände ins Auge. Sie erklären, daß die Über-, Sonn- und Feiertagsarbeit hier vor der vertraglichen Regelung der Arbeitszeit ganz besonders gemeinschädliche Formen angenommen hatte, und daß die Lehrlingsausbildung völlig zur Ausnutzung entartet war, sie lassen uns aber auch erraten, daß die Reformaktionen der Gehilfenschaft in der vortariflichen Zeit entweder schon während der Lohnbewegung im Sande verliefen oder doch nur zu ganz undauerhaften Zugeständnissen führten. Ein erfolgloser Streik vom Jahre 1889 erweckte den Organisationsgedanken in der Arbeiterschaft des Gewerbes, und die Silberschläger schlossen sich 1891 gleichzeitig mit den ihnen berufsverwandten Zinn- und Halbmetallschlägern dem deutschen Metallarbeiterverbande an. Die Kraft der Vereinigung reichte aber nicht aus, die Errungenschaften der Lohnbewegung von 1896 festzuhalten, um so weniger, als die, den Kaufleuten ergebenen Heimarbeiter eine stets willige Reservetruppe von Streikbrechern, Lohn- und Preisdrückern bildeten, und so erkannten die Arbeiter bald, daß eine primitive

9*

Digitized by Google

Arbeitszeitverkürzung und Lohnsteigerung, welche unverbindlich zugestanden war, durchaus nicht genüge, um die Arbeitsbedingungen zu sanieren und das Gewerbe zu heben. Im Jahre 1900 traten die Gehilfen dann an die Prinzipalität mit der Forderung einer allgemeinen Arbeitszeitverkürzung während der Krise heran. Auch eine Extrasteuer wurde seitens des Verbandes erhoben, um die trotz aller früheren Arbeitszeitverkürzungen und Betriebsschließungen immer wachsende Schar der Beschäftigungslosen von der Lohndrückerei abzuhalten, alle diese Maßnahmen mußten aber notwendigerweise wirkungslos bleiben, solange die ungesunden Konkurrenzverhältnisse jeden Fortschrittskeim überwucherten. Die Unhaltbarkeit der Zustände sahen allmählich auch die Meister ein; litten sie doch noch mehr als die Prinzipale der Feingoldschlägerbranche unter der Gewaltherrschaft der Kaufleute, und waren sie doch als Kleingewerbetreibende den Rohstoffverteuerungen auf der einen und den Anstürmen der hausindustriellen Konkurrenz auf der anderen Seite auf die Dauer nicht gewachsen. So kam es zu der uns bereits bekannten Gruppierung der Parteien; selbständige Unternehmer und organisierte Gehilfen gegen Kaufleute und deren Heimarbeiter. Die Verbindung von Kleinmeistern und Arbeitern tritt hier weit deutlicher zutage als bei den Feingoldschlägern. Sie gipfelt in dem Versuch der Aufhebung aller Interessengegensätze, in der gemeinsamen Organisation. Die Unternehmer wurden auf ihren Wunsch in den deutschen Metallarbeiterverband aufgenommen, und zwar unter der Bedingung, daß sie sich zu einer Tarifgemeinschaft herbeilassen. Darauf brach im Jahre 1902 ein Streik aus, während dessen Dauer kein organisierter Gehilfe arbeitete und kein dem Verband angehörender Meister lieferte. Derselbe führte nach fünf Wochen zum Abschluß des in der Tabelle dargestellten Tarifvertrags. Die einzelnen Abweichungen dieses Korporativabkommens von den vorher besprochenen Vereinbarungen werden wir im Text zu der Tabelle berühren, soweit sie sich aus der Eigenart der Gewerbe ergeben, hier sei nur auf einige Verschiedenheiten von prinzipieller Bedeutung hingewiesen. Zunächst verpflichtet diese Tarifgemeinschaft die Arbeiter von Anfang an auf die Preiskonvention (vgl. Feingoldschläger), trifft aber keinerlei Vorkehrungen, um die Gehilfen für Streiks schadlos zu halten, welche der Durchführung der Preisvereinbarung, also in erster Linie dem Interesse der Meisterschaft dienen. Sodann fehlt ebenso jede Bestimmung, welche die Entschädigungspflicht der Prinzipale bei Produktionseinschränkungen regelt, und endlich dürfen Betriebe, welche von den Arbeitern übernommen, als neue in die Tarifgemeinschaft aufgenommen werden. Durch diesen Ausnahmeparagraphen haben sich die Organisierten jedenfalls den Weg zur teilweisen Vergenossenschaftlichung der Produktion offen halten wollen, und wir verstehen, daß auch die Meisterschaft den Produktivgenossenschaften nicht eben feindlich gesinnt sein konnte, wenn wir uns vergegenwärtigen, daß in dieser Zeit

Digitized by Google

mancher Arbeitgeber weit trauriger gestellt war, als sein Gehilfe, und daß die Selbständigkeit überhaupt vielfach mehr dem Scheine nach vorhanden war. Starke genossenschaftliche Tendenzen finden wir auch später bei der Prinzipalität selbst, denn die ungefähr ein Jahr nach Abschluß des Kollektivvertrags gegründete Vereinigung der Arbeitgeber sah eine ihrer wichtigsten Aufgaben in der Errichtung eines Zentrallagers, also eines genossenschaftlichen Verkaufskontors, dessen Leitung in die Hände des besoldeten Beamten des Metallarbeiterverbandes gelegt werden sollte. Selbstverständlich handelte es sich um ein Unternehmen, welches gerade den Schwächsten des Gewerbes zugute kommen sollte. Vor allem diejenigen Meister, welche nicht direkt, sondern an die Kaufleute liefern und daher oft ohne Absatz sind, sollten dort ihre Waren lagern und verkaufen lassen. Wie überwiegend groß die Zahl dieser Kleinmeister war, beweist eine Statistik, welche ergibt, daß im Jahre 1903 in Schwabach von 62 Unternehmern nur etwa 8, in Fürth dagegen von 18 8 direkt lieferten. Jedenfalls sollte also das Bündnis zwischen Arbeitgebern und Gehilfen nicht nur die Abnehmer auf eine das selbständige Gewerbe erhaltende Preiskonvention festlegen, sondern es wurde auch planmäßig auf eine Verdrängung des kaufmännischen Zwischenhandels hingearbeitet. Gleichzeitig sollte aber die Zentrale auch als Produktionsthermometer dienen, d. h. nach den dort lagernden Warenbeständen sollte die Höhe der Produktion überhaupt taxiert und eventuell nötige Einschränkungen beschlossen werden. Übrigens gehört es auch noch zu den individuellen Merkmalen der Tarifgemeinschaft der Silberschläger, sowie der an sie angereihten Aluminiumschläger, daß allmonatliche Übersichten über die Gesamtproduktion veröffentlicht werden, eine Einrichtung, welche, wie erinnerlich, allerdings unter anderer Form im Gewerbe der Goldschläger arbeiterseitig gewünscht wurde. Schließlich sei darauf aufmerksam gemacht, daß das Tarifamt der Silberschläger den von der Gehilfenschaft der Goldbranche besonders später so sehr herbeigesehnten unparteiischen Vorsitzenden von Anfang an vertraglich vorgesehen hat. Allem Anschein nach wurde nach Ablauf eines Jahres von beiden Parteien keine Abänderung der Vertragsbestimmungen gewünscht, und die Tarifgemeinschaft blieb äußerlich unverändert bestehen. Im Innern gährte es aber bedenklich. Schon im August 1903 wurde eine Arbeitszeitverkürzung auf 40 Stunden wöchentlich vom Tarifamt für nötig erachtet. Leider fand sie aber wohl die offizielle Zustimmung der Kontrahenten, nicht aber strikte Befolgung. Überall ertönten Klagen über Meister, welche nach Feierabend selbst arbeiten oder gar die Gehilfen und Lehrlinge arbeiten lassen, auch die längst beseitigte Sonntagsarbeit schlich sich wieder da und dort in die Werkstätten ein, und so ruinierten einzelne, was die Gesamtheit unter großen Opfern gut zu machen suchte. Daß die gewissenhafte Durchführung eines derartigen Tarifs bei den kleingewerblichen Verhältnissen auf

Digitized by Google

die denkbar größten praktischen Schwierigkeiten stoßen mußte, darf nicht außer acht gelassen werden, es soll aber auch nicht verschwiegen sein, daß eben diese patriarchalischen Zustände durch die vertrauliche Organisationsgemeinschaft von Arbeitgebern und Arbeitern noch von dem Verbande in programmwidriger Weise konserviert wurde. Daß es an einer energischen Tarifüberwachung und Ahndung von Verstößen gegen den Tarif fehlte, ist nicht zu leugnen. So finden wir z. B. im „Schläger" im Oktober 1903, also nachdem sich die Unternehmervereinigung bereits vom Gehilfenverbande abgesplittert hatte, die verzweifelte Frage: „Wann werden diese Zustände (Tarifbrüche, betreffend die Überschreitung der festgesetzten Arbeitszeit) aufhören, wann wird dagegen eingeschritten werden?" Später wird dann ganz naiv mitgeteilt, daß die organisierte Gehilfenschaft nunmehr Maßnahmen gegen tarifbrechende Meister ergreifen werde und bereits Firmen gesperrt habe. Es ist auch erklärlich, daß unter diesen Umständen die Arbeiter der Produktionsregelung vereinzelte Gegnerschaft entgegenbrachten. Im großen und ganzen ist aber anzuerkennen, daß sie mit bewundernswerter Geduld an der Tarifgemeinschaft festhielten, was u. a. folgendes Zitat aus dem „Schläger" beweist: „Da, wo im Schlägergewerbe keine Verkaufspreise gehalten werden, sind auch die Löhne der Arbeiter gefährdet, und da, wo nicht die Ansicht herrscht, daß, wenn die Nachfrage stockt, die Produktion einzuschränken ist, wird sich das sicher rächen." Bei einer gelegentlichen Besprechung der chronisch drohenden Krise aber wird geschrieben: „Nur durch das Zusammengehen beider Teile kann eine solche, durch wirtschaftliche Verhältnisse hervorgerufene, unvorhergesehene Schädigung abgeschwächt werden."

Einen Aufschwung brachte der Spätherbst 1903, allerdings auch sofort eine Steigerung der Rohmaterialpreise. Darauf beschlossen die Unternehmer unter Beisein und Leitung einer großen Handelsfirma die Erhöhung der Verkaufspreise unter gleichzeitiger Festlegung von Bestimmungen, welche solchen Abnehmern Vergünstigungen sicherten, die sich auf den Bezug bestimmter Quanten verpflichten. Einem bei diesen Beratungen geäußerten Wunsche der Kaufmannsfirma, welcher dahinging, die Preissteigerung durch eine kurze Betriebsschließung zur wirksameren Durchführung zu bringen, wurde aber nicht stattgegeben, er ist jedoch immerhin bezeichnend für die Taktik der Kaufmannschaft. Während sich die übrigen Geschäftsinhaber der Konferenz fernhielten, gab die eine Großfirma den Verhandlungen eine ihr genehme Richtung und schuf Bedingungen, welche zu ihren persönlichen Gunsten, sicher aber zum Nachteil der kleineren Kaufleute gewesen sind. Also auch hier Interessenspaltungen in der nach außen geeinigten Partei, auch hier wie bei den Produzenten im eigenen Lager der rücksichtslose Kampf der Großen gegen die Kleinen. Trotzdem diese Preissteigerung angeblich in einer Zeit vorgenommen wurde, wo die Lager ziemlich geleert waren, sie

Digitized by Google

also die denkbar günstigsten Aussichten haben mußte, brachte sie aber weder einen Aufschwung noch eine größere Stabilität in das Gewerbe. Die Produktion geriet vielmehr wieder fast ganz ins Stocken und dasselbe Tarifamt, dessen Kraft nicht ausgereicht hatte, die Über- und Sonntagsarbeit einzuschränken, sah sich gezwungen, die Arbeitszeit bis auf 32 Stunden herabzusetzen. Im ganzen hat die Gehilfenschaft seit Bestehen der Tarifgemeinschaft durch die Produktionseinschränkung fast 27 000 Mk., verteilt über 420 Personen, darunter 300 Arbeiterinnen, eingebüßt. Der Sündenbock ist hier übrigens nicht die Auslandkonkurrenz, auch nicht die Preisdrückerei an auswärtigen Orten Deutschlands, sondern der unglückselige Zolltarif und die „leitenden Parteien im Reichstag". Ohne untersuchen zu wollen, wie weit die neuen Zollbestimmungen auf den Geschäftsgang der Branche lähmend eingewirkt haben und einwirken werden, heben wir diese Argumentation als charakteristisch für das leider auch bei den Arbeitern vorhandene Bedürfnis hervor, die Ursache aller Übel immer in weiter Ferne und bei unabänderlichen Verhältnissen zu suchen, während das Böse so nahe liegt. Sein oder Nichtsein der Tarifgemeinschaft im Schlägergewerbe wird nach wie vor auch unter dem neuen Zolltarif von dem Reformeifer und der Vertragstreue beider Parteien, vor allem aber von der rücksichtslos energischen Durchführung der bestehenden Vereinbarungen abhängen. Jedenfalls wird die Fortentwicklung dieser Tarifgemeinschaft der aufmerksamsten Beachtung wert sein.

III.

Über die Vorgeschichte der Tarifgemeinschaft der Aluminiumschläger können wir so gut wie nichts berichten. Sie wird jedenfalls derjenigen der übrigen Branchen ähnlich, wenn nicht gleich sein. Auch der Vertrag (siehe Tabelle) weist keine grundsätzlich bedeutsame Abweichungen von dem Abkommen der Silberschläger auf. Bemerkt sei nur, daß der Metallarbeiterverband in diesem Berufe im Gegensatz zu den vorher besprochenen Branchen heilsame Toleranz geübt und dem Gewerkverein einen Sitz im Tarifamt eingeräumt hat. Trotzdem hier das Bestreben, die Aufrechterhaltung der Preiskonvention auf die Schultern der Arbeiterorganisation abzuwälzen, offenkundiger zutage trat als in den anderen Berufen des Gewerbes, sind keinerlei Bestimmungen getroffen, welche die Unternehmer wenigstens finanziell für die durch Einhaltung der Preise hervorgerufenen Kämpfe und Opfer verantwortlich machen. Dieser Umstand scheint auch von der Arbeiterschaft bitter empfunden zu werden und mag oft ihren gewerblichen Reformeifer gedämpft haben. Dazu kam noch der betrübende Mißstand, welcher zum ehernen Bestand der Übel im Schlägergewerbe zu gehören scheint, die unternehmerseitige Preisdrückerei und die Nichtachtung der tariflichen

Digitized by Google

Produktionsregelung. Im Juni 1903 sahen sich die Arbeitgeber durch den schlechten Geschäftsgang gezwungen, eine Reduzierung der Arbeitszeit auf 40 Stunden wöchentlich in Vorschlag zu bringen, eine Maßnahme, welche das Verantwortlichkeitsgefühl der Prinzipalität wenigstens insoweit hätte erwecken müssen, als sie sich mit größerem Ernst um die Befolgung der tarifamtlichen Vorschriften bekümmert hätten. Um so mehr, als sich die Kollektivvereinbarung, wie allseitig nach $^3/_4$ jähriger Dauer des Vertragsverhältnisses von den Arbeitern zugegeben wurde, sehr gut bewährt hat. Die fast unglaubliche Tatsache, daß noch keine selbständige Vereinigung der Unternehmer bestand, erklärt allerdings manche Lässigkeit auf dem Tarifgebiet.

Wenn sich nun endlich die Prinzipale doch organisatorisch aufrafften, so folgten sie dabei wohl in erster Linie der Einsicht, daß Preiskonventionen und Tarifgemeinschaften nur dann von dauerndem Wert sein können, wenn sie durch geeinigte Vertragskontrahenten gestützt werden, und daß es weder gerecht noch praktisch ist, alle Pflichten, welche der Kampf gegen die Abnehmer der Koalition von Arbeitgebern und Arbeitnehmern aufbürdet, der einen organisierten Partei zu überlassen. So wurde denn während der Revision des Tarifvertrags, deren Hauptzweck neben dem Ausbau und der Festigung der Vereinbarungen die striktere Durchführung der Preiskonvention und die entschiedenere Zurückhaltung der „wilden Konkurrenz" sein sollte, der Grund zu einer Prinzipalsverbindung gelegt. Dieselbe soll ihre Mitglieder im Kampf gegen die Kaufleute stärken und vor allem einen Fonds zur Einrichtung eines Zentrallagers ansammeln. Ob die Organisation diesen wichtigen Aufgaben gewachsen sein wird, kann bei ihrer Neuheit noch nicht beurteilt werden. Vorläufig gelang es nicht, die Preiskonvention so umzugestalten, daß ihre Einhaltung mehr und sicherer verbürgt ist als zuvor, auch ist der Plan einer Verpflichtung derjenigen Kaufleute, welchen Vorzugsbedingungen eingeräumt sind, auf die Einhaltung der vereinbarten Preise noch nicht verwirklicht. Seine Realisierung hängt eben nicht von günstigen Zufällen oder theoretischen Tarifutopien ab, sondern die Kaufleute der Schlägerbranchen sind allem Anschein nach sehr gewiegte Geschäftsleute, welche zunächst von der Zersplitterung und Disziplinlosigkeit der Produzenten profitieren und sie so lange ausnützen werden, bis diese eine undurchbrechliche Phalanx mit der Gehilfenschaft zusammen bilden werden. Dann allerdings wird dieselbe kaufmännische Routine, welche heute noch eine Zersplitterungstaktik beobachten heißt, ein Entgegenkommen an die vereinten Meister und Gehilfen gebieten. Dann wird auch die Voraussetzung eines ehrlichen Zusammenarbeitens — gleiche Stärke auf beiden Seiten — gegeben sein. Im Frühjahr 1904 erfuhr der Tarifvertrag der Aluminiumschläger noch eine Ergänzung, indem die Arbeitsbedingungen für die an „Federhämmern" (Dampfhämmer) Beschäftigten geordnet

Digitized by Google

wurden. Für diese Arbeiter ist nun ein Wochenlohn von 22 Mk. und höhere Lohnsätze als bisher, für Arbeiterinnen eine wöchentliche Arbeitszeit von 42 Stunden bestimmt.

IV.

Zuletzt noch einiges über die Bestrebungen auf paritätische Regelung der Produktions- und Arbeitsbedingungen im Gewerbe der Metallschlägerei. Auch hier beschränken wir uns natürlich auf die Hervorhebung der dieser Branche eigentümlichen Erscheinungen und machen gleich eingangs darauf aufmerksam, daß wir hier im Gegensatz zu den vorher behandelten Gewerbezweigen einen Beruf vor uns haben, der schon in zahlreichen Orten Deutschlands heimisch ist. Dieser Umstand macht es verständlich, daß die Tarifaktion mehr den Charakter einer nationalen als denjenigen einer örtlichen Bewegung trägt. Schon im Jahre 1902 legten die Prinzipale den Grund zu einer Organisation über ganz Deutschland und faßten von Anfang an die Durchführung einer Preiskonvention und die Schaffung einer Tarifgemeinschaft nach dem Vorbild der Goldschläger ins Auge. Nach einigen täppischen Erstlingsversuchen zur Regelung der Preise und nach einer nicht eingehaltenen und daher wirkungslosen Produktionseinschränkung schlossen sich die Reihen dieser Vereinigung enger, und es kam nach einer Aussperrung des gesamten Personals zu einer gemeinsamen Beratung der Parteien und zu einem Abkommen zwischen dem Metallarbeiterverband und der Unternehmerorganisation, welches die Gehilfen zur Räumung der Lager durch Arbeitsruhe, die Arbeitgeber aber zur Anerkennung eines Korporativvertrags verpflichtete. Beachtenswert ist hierbei, mit welcher Entschiedenheit die Prinzipalität auf ein gemeinsames Vorgehen an allen Orten drängte, allerdings weniger um der Tarifgemeinschaft und mehr um der allgemeinen Räumung der Lager und der dadurch ermöglichten Steigerung der Warenpreise willen. So wurde der Gehilfenorganisation, welche die Gleichstellung der Arbeiter in der Lausitz mit den anderorts beschäftigten Berufskollegen anstrebte, von der dortigen Innung vor der allgemeinen Tarifbewegung die Antwort: „Wir sind nach wie vor der Ansicht, ist wirklich von allen Seiten das Bestreben vorhanden, dem gesamten Metallschlägerberuf zu dienen und aufzubessern, so ist nur ein gesamtes Vorgehen auf allen Plätzen zu gleicher Zeit notwendig. Ein einseitiges Vorgehen eines Distriktes schädigt nur den betreffenden Bezirk und bringt im großen und ganzen keinen Nutzen . . . Es müssen auf das entschiedenste in erster Linie gleiche Arbeitsverhältnisse im ganzen Metallschlägerberuf gefordert werden, und die Löhne, Arbeitszeit und Preise der Waren in Deutschland gleichmäßig reguliert werden.“ Auf derselben Zusammenkunft, welche die Parteien erstmalig vereinte,

Digitized by Google

beschlossen die Unternehmer auch die Einrichtung eines Zentrallagers, an welches solche kleinere Prinzipale während des Streiks liefern durften, deren Finanzen eine völlige Stilllegung des Betriebs nicht aushielten. Ob diese Gründung in damaliger Zeit klug gewesen ist, wagen wir nicht zu entscheiden, jedenfalls gab sie Anlaß zu aufreibendem Mißtrauen zwischen Arbeitgebern und Gehilfen, welch letztere befürchteten, die Gelder zur Erhaltung dieses Lagers seien von der Kaufmannschaft vorgeschossen, und sie seien von ihren Bundesgenossen, den Handwerkern, an diese Feinde verraten worden. Nachweisbar war ein derartiges Vorgehen natürlich nicht, wohl aber zeigte es sich später, daß diese Ansammlung von Ware während der Zeit der Arbeitsruhe den Markt unnatürlich überfüllte und so die kaufmännische Preisdrückerei begünstigte. Mit dem Gesagten soll selbstverständlich die genossenschaftliche Aktion der Produzenten keineswegs verurteilt, und auch kein Argument gegen die Nützlichkeit von Verkaufskontoren erbracht sein, so waren z. B. die Bestrebungen, das Lager nach dem Streik als eine Art von Genossenschaftsmagazin beizubehalten, entschieden zu begrüßen, und die ganz neuerdings erfolgte Gründung einer Rohstoffbezugs- und Warenverkaufsgenossenschaft der Metallschläger für Nürnberg-Fürth kann sicher auch manches zur Hebung des Gewerbes, damit aber auch zur Sicherung der Tarifgemeinschaft beitragen. Doch kehren wir zu den Kämpfen um den Korporativvertrag zurück. Bald kam es zu einer allgemeinen Tarifbewegung in sämtlichen maßgebenden Städten Bayerns und Sachsens, welche ihre Wellen bis Berlin und Breslau, ja bis Österreich schlug. Nach 13wöchigem Streik wurde der erste und vollkommenste Kollektivvertrag des Gewerbes für Nürnberg und Fürth niedergelegt, der sowohl eine Erhöhung der Gehilfenlöhne als auch eine Preissteigerung für die Unternehmer brachte. An dem Abkommen fällt als neu die Bestimmung auf, daß das Tarifamt über die Aufnahme neuer Betriebe entscheidet, hier scheint man also den Kampf gegen die Konkurrenz vorsichtiger und diplomatischer führen zu wollen und hat deshalb, jedenfalls auf die Erfahrungen der übrigen Berufe gestützt, auf die schroffe und schematische Ausschließung aller neu etablierten Firmen verzichtet. Überraschend hochentwickelt ist bereits der Verwaltungsapparat dieser Tarifgemeinschaft, er läßt auf eine planmäßige Vorbereitung eines nationalen Vertragsausbaus schließen. Trotzdem darf man aber die Einheitlichkeit der Tarifaktion der Metallschläger nicht unterschätzen. Sie bestand wohl in der gemeinsamen Initiative zum korporativen Vorgehen, nicht aber im gemeinsamen Vertragsabschluß. Nachdem in Nürnberg-Fürth, den für Süddeutschland maßgebenden Städten, die Tarifverhältnisse geordnet waren, kam es auch in München und Lechhausen zur endlichen Anerkennung zweier Kollektivverträge. Mit Recht macht der „Schläger" der dortigen Gehilfenschaft den Vorwurf, daß sie nicht mehr Fühlung mit der Nürnberger Kollegenschaft

Digitized by Google

gehalten und damit die Einheit des Vorgehens gestört habe. Wäre dem nicht so gewesen, so hätte es sicher glücken müssen, eine regelrechte Tarifgemeinschaft, wie eine solche jetzt erst allmählich angebahnt werden soll (siehe Tabelle unter „Überwachung"), sofort zum Abschluß zu bringen. Mindestens wäre es möglich gewesen, für die vier Orte gleiche Vereinbarungen unter Wahrung untergeordneter lokaler Abweichungen zustande zu bringen. So jedoch weichen diese Tarifverträge gerade in den wesentlichsten Punkten von den vorbildlichen Abmachungen in Nürnberg ab. Sowohl die Maßnahmen zur Regelung des Lehrlingswesens als auch die Bestimmungen betreffend die Behandlung der neuen Betriebe fehlen hier, ganz abgesehen von weiteren minder bedeutsamen Verschiedenheiten resp. Mängeln der Münchener und Lechhausener Verträge. Diese unterscheiden sich übrigens auch noch etwas voneinander, obgleich sie einer gemeinsamen Überwachungsbehörde unterstellt sind. Nur in einem Punkte zeigt sich eine Übereinstimmung dieser bayrischen Vereinbarungen, alle drei Tarife laufen mit dem 31. August 1904 ab, können also gleichzeitig revidiert und, falls dazu die nötige Energie und das erforderliche Geschick auf beiden Seiten vorhanden sein wird, auch vereinheitlicht werden. Noch zerfahrener als in München und Lechhausen war die Tarifbewegung in Berlin, wo die Gehilfenschaft firmenweise vorging und so an einem Ort zwei allerdings kaum verschiedene Verträge nacheinander zum Abschluß kamen. Hoffentlich ist diese Spaltung eine durch die Verhältnisse nur vorläufig gebotene, denn auch diese Vereinbarungen laufen, trotzdem sie nicht gleichzeitig in Kraft traten, am selben Termin ab. Dies ist übrigens auch bei dem Betriebstarif in Breslau der Fall. Dieser ist nicht nur demjenigen von Berlin, sondern auch dem allgemein örtlichen Abkommen für München und Lechhausen an Vollständigkeit weit überlegen. Er weist Bestimmungen über Lehrlingswesen und Regelung der Produktion auf. Dem Nürnberger Tarif ähnelt endlich noch der Korporativvertrag für Dresden, nur mit dem Unterschied, daß eine Arbeitszeitverkürzung nur dann eintreten kann, wenn Arbeitslosigkeit unter den über $^1/_4$ Jahr am Ort ansässigen Arbeitern herrscht, daß das Tarifamt über die Mitarbeit von Familienangehörigen des Prinzipals zu entscheiden hat und daß von Januar 1904 ab die Kinderarbeit vertraglich verboten ist. Letztgenannte Maßnahme ist für Sachsen von der größten Bedeutung, da dort die Beschäftigung schulpflichtiger Kinder in der Metallschlägerei sehr häufig, ja allgemein üblich war. Entfernung der Kinder aus den gesundheitsschädlichen und besonders dem jugendlichen Organismus unzuträglichen Betriebsräumen war daher auch eine der Hauptforderungen, welche seitens der Arbeiterschaft der Lausitz an die Prinzipalität ergingen, dort allerdings ohne Erfolg. Dieselben Unternehmer Zittaus und Großschönaus, welche, wie oben berichtet, so feines Verständnis für eine nationale Tarifverallgemeinerung an den Tag legten, wollten mit ihren

Digitized by Google

Gehilfen am Ort durchaus nicht unterhandeln, obgleich unterdessen längst die von ihnen zur Bedingung gemachte Voraussetzung, eine allgemeine Bewegung in Sachsen und Bayern, gegeben war, und trotzdem die Arbeiter nichts wollten, als die ersehnte Vereinheitlichung der Lohn- und Arbeitsbedingungen durch Beseitigung der Lausitzer Lohndrückerei und der Spezialnachteile der dortigen Arbeitsbedingungen. Dies Verhalten der Lausitzer Innung erbitterte nicht nur die Gehilfenschaft, sondern auch die tariftreuen Arbeitgeber der übrigen Orte sehr. Die Lausitzer Arbeitgeber hatten wohl verstanden, die Gehilfen zum Kampf um die Reichstarifgemeinschaft anzuspornen, um während der Arbeitsruhe ihre Lager zu leeren, sie wußten sich auch die dank des Vorgehens der Arbeiter und der vertragstreuen Prinzipale geschaffene höhere Preiskonvention zunutze zu machen, jedoch sie hielten ihr Versprechen, die Unterstützung der Gehilfen durch die Tarifanerkennung zu lohnen, einfach nicht ein und ließen ein sie zur Verhandlung ladendes Schreiben der Organisation unbeantwortet. So war also die durch ihre Schmutzkonkurrenz längst gefürchtete Lausitzer Innung zur Beibehaltung der ungeordneten Zustände entschlossen und die tariftreue Prinzipalität und Arbeiterschaft hegte die berechtigte Furcht, daß sie die Errungenschaften der ganzen Branche wieder durch ihren Eigennutz und Eigensinn zunichte machen werde. Eine nach Nürnberg einberufene paritätische Schlägerkonferenz nahm darauf zu diesen Vorgängen Stellung und griff zu einer uns aus der Taktik der Feingoldschläger bereits bekannten Maßnahme, zur Ablenkung der organisierten Arbeitskräfte aus der Lausitz und der dadurch zu bewirkenden allmählichen Verpflanzung der Produktion auf tariflichen Boden. Auch diese Repressalie verfehlte allerdings ihre Wirkung, ebenso scheiterte ein Einigungsversuch vor dem Gewerbegericht in Zittau, und schließlich mußte nach einem Streik von 22 Wochen die Lausitz für die Tarifgemeinschaft verloren gegeben werden. Die Meister hatten ihrerseits einen kleine Verbesserungen enthaltenden, aber durchaus unpräzise abgefaßten Vertrag ausgearbeitet und verpflichteten ihre Organisation unter Androhung hoher Konventionalstrafen auf dessen Einhaltung. Unter diesen aufgezwungenen Arbeitsbedingungen trat die Gehilfenschaft wieder in Stellung, und unter diesem gewerblichen Zwangsgesetz blühte die Schmutzkonkurrenz der Lausitzer Innung ungestört weiter. Bedauerlich, ja bedenklich bleibt aber dieser Mißerfolg nicht nur für die dortige, sondern für die gesamte vertragstreue Arbeiterschaft Deutschlands. „Nie wieder werden sie" (die Prinzipale der Lausitz) „so günstige Gelegenheit haben, mit Hilfe der Organisation eine allgemeine Arbeitseinstellung ausnützen zu können. Damit ist die Bewegung der Metallschläger in ganz Deutschland beendet, überall ist der Preis des Metalls gestiegen, auch in der Lausitz, überall haben die Prinzipale ihr Wort gehalten und Tarifgemeinschaften eingeführt, in der Lausitz nicht," mit diesen schlichten, aber vielsagenden Worten

Digitized by Google

schließt der „Schläger“ seinen Bericht über den traurigen Abschluß der hoffnungsvollen Aktion. Kurz erwähnen wir noch, daß sich den deutschen Berufsangehörigen auch ihre österreichischen Kollegen, welche durch das Fachorgan mit diesen in loser Verbindung standen, anschlossen und in Wien einen Lohntarif vereinbarten, während es auch in anderen Städten gelang, mehr oder weniger bedeutsame Erfolge zu erzielen. Der deutschen Bewegung hat dieses solidarische Mitwirken der benachbarten Berufsgenossen jedenfalls gute Dienste geleistet, indem es dieser mehr Nachdruck verlieh, und der Prinzipalität die Notwendigkeit eines geschlossenen und allgemeinen Vorgehens deutlich vor Augen führte.

In Nürnberg machte sich bald die Notwendigkeit einer Reduzierung der Arbeitszeit fühlbar. Viele Personen waren noch seit dem Streik arbeitslos, trotzdem wollten sich die Prinzipale nicht zu einer derartigen, sie vorübergehend benachteiligenden, ihnen aber dauernde Vorteile bringenden Reform bewegen lassen, obgleich die Gehilfen betonten, daß ein Überangebot von Arbeitskräften die Tarifgemeinschaft und Konvention gefährden und die preisdrückerischen Tendenzen der Kaufmannschaft begünstigen werde. Statt einer vernünftigen und im Tarif vorgesehenen Produktionseinschränkung finden wir wieder das törichte Bemühen der Prinzipale, den Schädigungen der Krise durch Steigerung des Arbeitsquantums aus dem Wege zu gehen und damit am Ruin des Gewerbes unbewußt oder teilweise wohl sogar bewußt zu arbeiten. Aber auch nachdem sich die Konjunktur gehoben hatte, vermissen wir ein planmäßig ruhiges Vorgehen, sofort beginnt die Über- und Sonntagsarbeit bei Kleinmeistern, welche sich an keine Ordnung gewöhnen können, und Unternehmer, die ihre Gier nach Mehreinnahmen nicht zu zügeln vermögen, geben ihren Arbeitern und Arbeiterinnen sogar Beschäftigung mit nach Hause, eine Handlung, welche zwar nicht der Wortlaut, wohl aber der Geist der Tarifgemeinschaft verbietet. Obgleich die Kollektivverträge dieser Branche noch die jüngsten im Schlägergewerbe sind, weist ihre Geschichte auch schon dunkle Blätter auf, die von Tarifbrüchen und Konflikten berichten. In Dresden gab die prinzipalsseitig geplante und den Gehilfen absolutistisch aufgezwungene Abänderung der Pausen Anlaß zu Streitigkeiten. Während derselben stellte sich heraus, daß der in Betracht kommende Arbeitgeber und Tarifamtsvorsitzende die Aufrechterhaltung seines Betriebs während der Sperre durch die Inanspruchnahme der Lausitzer Schmutzkonkurrenz ermöglichte, welche er bis vordem mit tiefer Entrüstung bekämpft hatte, im Verlauf der Verhandlungen kamen aber auch verborgene Tarifbrüche organisierter Gehilfen, welche während der vertraglichen Pausen weiter arbeiteten, ans Licht der Öffentlichkeit. Dieselbe sächsische Schleuderkonkurrenz verlockte auch eine der beiden vertragstreuen Firmen Berlins zur Androhung der Einstellung ihres Betriebs, da sie das Material in Sachsen billiger erhalten könne. Dieser

Digitized by Google

Vorfall ist an sich wenig bedeutsam, er gewinnt aber an Interesse, wenn man sich vergegenwärtigt, daß es sich hier wahrscheinlich um eine Art von Tarifüberdruß des Prinzipals handelte, und daß dieser Arbeitgeber seine Zuflucht, wie sein Dresdener Kollege, zu der ungeregelten Konkurrenz der Lausitz nahm. Ganz geordnete Zustände und ein ungetrübt friedliches und vertrauensvolles Zusammenarbeiten der Vertragskontrahenten wird auch hier unmöglich sein, bis die Giftquelle der Lausitzer Schleuderkonkurrenz verstopft sein wird; sei es durch Ausdehnung der Tarifgemeinschaft auf die dortigen Betriebe, sei es, wenn dies nicht glückt, durch Zerstörung dieser Pflanzstätten einer ungesunden Produktion und Verpflanzung des Gewerbes nach Gegenden, wo bereits gedeihliche Ordnung herrscht.

Ein enger Zusammenschluß der fortschrittlichen Prinzipalität und Gehilfenschaft wird in der Branche immer dringender werden, drängt sich doch bereits neben die Federhämmer (Dampfhämmer), welche einen Umschwung der Produktionsverhältnisse angebahnt haben, eine Schlagmaschine, die angeblich fünf Arbeiter ersetzen und auch von Ungelernten bedient werden kann. Die Arbeiter sind sich des Ernstes der Situation bewußt und gehen ihrer Zukunft in unerschütterlichem Vertrauen auf die Tarifgemeinschaft entgegen. Der „Schläger" bespricht die Neuerung und endet mit den Worten: „Als Organisation können und werden wir gegen derartige technische Fortschritte nichts unternehmen, wir können nur Sorge tragen, daß da, wo Maschinen eingeführt, Leute von Beruf beschäftigt werden, es ist dies auch schon in der Tarifgemeinschaft vorgesehen." Gerade angesichts dieser zu erwartenden Umwälzung hat die Gehilfenschaft also ein lebhaftes Interesse an der Wahrung des guten Einvernehmens mit der Prinzipalität, aber in der bewegten Zeit, welcher das Gewerbe entgegengeht, werden auch die Unternehmer die Bundesgenossenschaft ihrer Arbeiter nötiger brauchen als je, denn die großkapitalistische Kaufmannschaft wird sicher versuchen, sich der fabrikmäßigen Produktion zu bemächtigen, und nur eine starke Koalition von Gehilfen und Meistern, welche mit vereinten Kräften die Schmutzkonkurrenz aus dem Feld schlägt und das kleine Handwerk durch genossenschaftliche Selbsthilfe stützt, wird der finanziellen Übermacht dann noch gewachsen sein.

V.

Nach der eingehenden Schilderung der Tarifentwicklung in den Schlägergewerben bietet uns die Tabelle nicht mehr viel neues, sie mag aber immerhin das mehr schematisch Angedeutete durch die Wiedergabe der Einzelheiten beleben.

(Siehe Tabelle S. 144 bis 149.)

Die Rubrik „Arbeitszeit" weist in den verschiedenen Berufen starke Ab-

Digitized by Google

weichungen auf, ja selbst in einer und derselben Branche, bei den Metallschlägern, begegnen wir großen örtlichen Verschiedenheiten, dagegen sind die Bestimmungen über die eventuelle Arbeitszeitverkürzung bei flauem Geschäftsgang ziemlich einheitlich, nur fällt auf, daß die Präzisierung der Normenzahl, wie wir sie bei den Feingoldschlägern haben, bei den übrigen Berufen fehlt, oder doch wenigstens nicht erwähnt ist. Bei einigen Verträgen der Metallschläger vermissen wir Vorkehrungen zur Produktionseinschränkung, dagegen verbieten die Firmentarife in Berlin alle Überarbeit, jedenfalls um damit jeder Überproduktion zu steuern. Zu der Regelung der Wochenlöhne ist zu bemerken, daß in der Aluminiumbranche höhere Löhne für die Arbeit an Federhämmern, in der Metallbranche aber gesteigerte Lohnsätze für die an Schlagmaschinen beschäftigten Personen vorgesehen sind. Interessant ist auch, daß in letztgenanntem Beruf das Schlagen neuer Formen entweder nur in Lohn oder zu erhöhten Akkordsätzen vergeben werden darf, unstreitig, um die Benachteiligung der Arbeiter bei Übernahme schwierigerer Arbeiten zu den üblichen Akkordsätzen zu vermeiden. Tarifliche Berechnungstabellen weisen nur die Goldschläger auf, die übrigen Branchen regeln die Blattzahl einer Form vertraglich. Sehr wichtig für die Akkordarbeiter sind die Bestimmungen, welche den Prinzipal verpflichten, die zum Warten auf Arbeit genötigten Akkordarbeiter zu entschädigen. Bei den Feingold- und den meisten Metallschlägerverträgen wird für diese Wartezeit der entsprechende Teil des Wochenlohns gewährt, bei den Silber- und Aluminiumschlägern ist der Prinzipal gehalten, den Gehilfen eine festgesetzte Zahl von Formen täglich zu liefern resp. zu bezahlen, ja im Tarif der Silberschläger ist sogar dafür Sorge getragen, daß der Gehilfe die bei ihm tätige Arbeiterin mit genügender Beschäftigung versieht. Ein Beruf sperrt sich gegen den Zugang von Einfüllerinnen ab, einer gegen denjenigen von Zurichtern, und sämtliche, mit Ausnahme einiger unvollkommeneren Verträge der Metallschläger, gegen den Andrang von ungelernten und unorganisierten Arbeitskräften. Hervorzuheben ist das in den Tarifen der Metallschläger ausgesprochene Verbot der Verwendung von Ungelernten an den Schlagmaschinen. Recht beachtenswert sind die das Lehrlingswesen regelnden Paragraphen. Festsetzung der Lehrzeit und der Lehrlingszahl finden wir in allen Tarifen, ausgenommen die unentwickelten Verträge der Metallschläger an weniger bedeutsamen Orten. Jedoch ist hierbei zu bemerken, daß sogar der Breslauer Firmentarif nicht nur eine Maximalzahl von Lehrlingen, sondern auch eine Mindestdauer der Lehrzeit bestimmt. In der Silber- und Aluminiumbranche treffen wir die auf kleingewerbliche Verhältnisse berechnete Bestimmung, daß in jedem Geschäft nur ein Lehrling sein darf. Auch wird hier vertraglich verlangt, daß der jugendliche Arbeiter im letzten halben Jahr seiner Lehrzeit selbständig arbeiten darf, eine Forderung, welche

Digitized by Google

Ort.	Vertragsdauer.	Arbeitszeit.	Preiskonvention und Konkurrenz.	Wochenlohn.
Feingoldschläger Deutschlands (Nürnberg-Fürth-Schwabach). *)	18. März 1903 bis 18. März 1905. 2 Monat kündigen, sonst 1 Jahr weiter.	8½ Std. Bei flauem Geschäftsgang reduziert das Tarifamt die Arbeitszeit u. vermindert die Formenzahl. Entschädigungskasse siehe Text.	Jedes Mitglied der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisation verpflichtet sich auf Tarifgemeinschaft u. Preiskonvention. Verstoßende können ausgeschlossen werden. Ausgeschlossene dürfen nicht bei tariftreuen Prinzipalen arbeiten, tariftreue Arbeiter nicht bei ausgeschlossenen Prinzipalen. Bei eventuellen Streiks siehe Text. Neue Betriebe können sich im ersten Jahre der Tarifgemeinschaft nicht anschließen. Behandlung der „wilden" Betriebe und Stellung zu deren Arbeitern siehe Text.	In Lohn darf nur ein Ausschläger arbeiten, wenn der Prinzipal immer im Geschäft mitarbeitet. Zurichter und deren Hilfsarbeiter dürfen nur in Lohn beschäftigt werden. Ausschläger: 30 ℳ. Zurichter: 24 ℳ. Setzer u. Hilfsarbeiter: 18 ℳ. Ausgelernte: Im 1. Jahr 15 ℳ. Zurichterinnen: 8 ℳ. Arbeiterinnen: Nach beendeter Lehrzeit 5 ℳ.
Silberschläger Fürth-Nürnberg u. Schwabach.	1. Juni 1902 bis 31. Mai 1903. ¼ jährl. Kündigung, sonst 1 Jahr weiter. Verlängert.	8 Std. Bei schlechtem Geschäftsgang eventuell erniedrigt.	Wie oben. Abänderung der Preise regelt das Tarifamt. Neue Betriebe dürfen während der Vertragsdauer nicht errichtet werden; Übernahme eines tariftreuen Betriebes durch die Arbeiter gestattet.	Dünnschläger: 17 ℳ. Ausgelernte: Im 1. Jahr 13 ℳ.
Aluminiumschläger Mittelfrankens.	26. Oktober 1902 bis 31. Oktober 1903. ¼ Jahr kündigen, sonst 1 Jahr weiter. Verlängert.	9 Std. Bei flauem Geschäftsgang nach Bedarf geregelt.	do.	Zurichter: 20 ℳ. Zurichterinnen: 8 ℳ. Gehilfen am Federhammer: 21 ℳ.

*) Die etwas abweichenden Vereinbarungen für Dresden und Augsburg sind uns leider im Wortlaut nicht erhältlich gewesen. In allen wichtigen Punkten dürfte aber zwischen ihnen und der Hauptvereinbarung Übereinstimmung herrschen.

Digitized by Google

Schlägergewerbe.

Akkord.	Lehrlingsbestimmungen.	Unterschrift.	Überwachung.	Kündigung.	Besondere Bemerkungen.
Für Arbeiter 11 Positionen. Für Arbeiterinnen 18 Positionen. Berechnung nach festgelegter Größentabelle und Tabelle für einzelne Büchlein, welche aushängen müssen.	Auf je 5 Gehilfen 1 Lehrling; bis 5 Gehilfen ein 2. Lehrling gestattet, wenn der 1. sich im letzten Lehrjahre befindet. Für das 1. Jahr der Tarifgemeinschaft dürfen nur Betriebe ohne Lehrlinge einen solchen einstellen. Lehrlingslohn vom 1.—3. Jahre 3—5 ℳ. pro Woche. Lehrlinge werden von den sie ausbildenden Gehilfen bezahlt, der außerdem den Prinzipal 1—3 ℳ. je nach dem Lehralter des Lehrlings entschädigt.	Unternehmer und Deutscher Metallarbeiterverband.	Tarifamt. Schiedsgericht mit Arbeitgebervorsitzenden, wenn keine Einigung, Gewerbegericht. Arbeitsnachweis von den Gehilfen geleitet und von den beiderseitigen Organisationen überwacht. Tarifgemäßregelte werden bevorzugt. Einstellungen erfolgen nach Auswahl.	14 Tage.	Auf Arbeit warten wird entschädigt. Gruppen dürfen 4 Personen nicht überschreiten, auch wenn der Meister nicht mitarbeiten sollte. „Schüttelsiebe" sind nicht gestattet. Neue Einfüllerinnen werden nicht mehr angenommen; Arbeiter anderer Schlägerbranchen ebenfalls nicht, ausgenommen gelernte Silberbeschneiderinnen. Organisierte dürfen nur in tariftreuen Betrieben arbeiten.
Schläger: 2 Positionen. Beschneiderinnen: 1 Position. Blattzahl der Form tariflich geregelt.	3 Jahre Lehrzeit; im letzten Halbjahr muß Gelegenheit zum selbständigen Arbeiten gegeben sein. Es darf nur 1 Lehrling in einem Geschäft sein. Lohn vom 1.—6. Halbjahr 0,50—9 ℳ. p. Woche.	do.	Tarifkommission mit unparteiischen Vorsitzenden; wenn keine Einigung erzielt wird, Gewerbegericht.	14 Tage.	Bei 8stündiger Arbeitszeit müssen den Gehilfen 4 Formen geliefert resp. bezahlt werden; ebenso versorgt der Gehilfe die Beschneiderinnen mit Arbeit. Zurichter dürfen nicht mehr angelernt oder neu beschäftigt werden. Bezügl. Neueinstellungen wie oben.
Gehilfen: 17 Positionen. Arbeiterinnen: 22 Positionen. Beschneiderinnen dürfen nur in Akkord beschäftigt werden. Blattzahl wie oben!	do. Lohn vom 1.—6. Halbjahr 0,50—7 ℳ. p. Woche.	do.	do.	14 Tage.	3 Formen bei 9stündiger Arbeitszeit müssen den Gehilfen geliefert resp. bezahlt werden. — Anderes do.

Digitized by Google

Ort.	Vertragsdauer.	Arbeitszeit.	Preiskonvention und Konkurrenz.	Wochenlohn.
Metallschläger Fürth-Nürnberg.	20. Juni 1903 bis 1. September 1904. 1/4 Jahr kündigen, sonst 1 Jahr weiter.	9 Std. Herabsetzung do.	Über Aufnahme neuer Firmen in die Tarifgemeinschaft entscheidet das Tarifamt.	Fürth: An der Schlagmaschine: 23 ℳ. Arbeiterinnen: In Werkstätten mit Schlagmaschinen 12 ℳ. Nürnberg: Schläger: 24 ℳ. Einlegerinnen: 12 ℳ. „Anbringen neuer Formen in Lohn." An der Schlagmaschine nur Wochenlohn gestattet.
Dresden u. Umgegend.	4. Juli 1903 bis 30. September 1904. Kündigung wie oben.	9 Std., wird verkürzt, wenn unter den 1/4 Jahr ansässigen Arbeitern Arbeitslosigkeit herrscht.	do.	Gehilfen: 21 ℳ.; an der Schlagmaschine 23 ℳ. Arbeiterinnen: 10 ℳ. Sonst do.!
München.	Juli 1903 bis 1. September 1904. Kündigung: do.	9 1/2 Std. wie oben.		Arbeiterinnen: Für Stoppen 10,50 ℳ. Andere Bestimmungen wie oben.
Lechhausen.	wie oben!	56 Std. p. Woche, sonst wie oben.		

Digitized by Google

Schlägergewerbe.

Akkord.	Lehrlingsbestimmungen.	Unterschrift.	Überwachung.	Kündigung.	Besondere Bemerkungen.
Fürth: Gehilfen: 15 Positionen. Arbeiterinnen: 20 Positionen. Nürnberg: Gehilfen: 49 Positionen. Arbeiterinnen: 6 Positionen. Blattzahl wie oben.	Lehrzeit 3 Jahre. Auf 5 Gehilfen 1 Lehrling; jedoch nicht über 3. Lehrzeit der Arbeiterinnen 1½ Jahr. Entlohnung der Lehrlinge setzen Ortsausschüsse fest.	do.	Ständige paritätische Ortsausschüsse; errichten Schiedsgerichte u. sorgen für Tarifverallgemeinerung. Pflegen Statistik, veröffentlichen Verzeichnis tariftreuer Firmen. Wenn keine Einigung bei Differenzen, wird aus den Ortsausschüssen ein Tarifamt mit unparteiischen Vorsitzenden gebildet. Paritätischer Nachweis vermittelt nur an tariftreue Firmen. Bevorzugt werden Tarifgemaßregelte. „Umschauen ist verboten."	8 Tage.	Auf Arbeit warten in Lohn. — An der Schlagmaschine dürfen nur gelernte Schläger beschäftigt werden. Einstellung (tarifliche) wie oben.
Gehilfen: 27 Positionen. Arbeiterinnen: 7 Positionen. Sonst wie oben.	Kinderarbeit vom 1. Januar 1904 ab verboten; in kleinen Betrieben 1 Schuljunge gestattet. do.	do.	Tarifamt mit unparteiischen Vorsitzenden, Aufgaben wie oben. Arbeitsnachweis wie oben; im Tarifkreis Beschäftigte können ohne Vermittlung des Arbeitsnachweises eingestellt werden.	8 Tage.	Werkführer brauchen nicht organisiert zu sein. Über Mitarbeit von Familienangehörigen des Prinzipals und Aushilfskräfte entscheidet das Tarifamt. Sonst wie oben.
Gehilfen: 11 Positionen. Arbeiterinnen: 3 Positionen. Sonst wie oben.		do.	Paritätischer Ausschuß, der mit Lechhausen gemeinsam ist, schlichtet. „Die Herbeiführung einer Tarifgemeinschaft lassen sich beide Teile angelegen sein." Arbeitsnachweis wie in Nürnberg-Fürth.	14 Tage.	
Gehilfen: 6 Positionen. Arbeiterinnen: 3 Positionen. Sonst wie oben.		do.	wie oben.		

Digitized by Google

Ort.	Vertragsdauer.	Arbeitszeit.	Preiskonvention und Konkurrenz.	Wochenlohn.
Breslau (1 Firma).	1. Oktober 1903 bis 30. September 1904. Kündigung: do.	9 Std., sonst wie oben.		
Berlin (2 Firmen a u. b).	a) 29. Juni 1903 bis 1. Oktober 1904. b) 13. Juli 1903 bis 1. Oktober 1904. 6 Wochen kündigen, sonst 1 Jahr weiter.	9 Std. Überstunden ausgeschlossen.		

jedenfalls auf mangelhafte Ausbildung und Verwendung der Lehrlinge zu untergeordneten und für ihr künftiges Fortkommen bedeutungslosen Teilarbeiten schließen läßt. Die Löhne der Lehrlinge sind bei den Gold-, Silber- und Aluminiumschlägern im Tarif angegeben, bei den Metallschlägern finden wir nur in Nürnberg eine diesbezügliche Bestimmung, welche die Regelung derselben dem Tarifausschuß überläßt. Am detailliertesten ist die Entlohnung der Lehrlinge bei den Feingoldschlägern geordnet, dort ist tariflich festgelegt, daß der Gehilfe nicht nur den jugendlichen Arbeiter bezahlen, sondern auch dem Meister für dessen Mitarbeit eine bestimmte Entschädigung zu entrichten hat. Ziemlich mannigfaltig sind die Bestimmungen betreffs der Kündigung. Für die Goldschläger bedeutet die tarifliche Anerkennung der gesetzlichen Frist von 14 Tagen insofern einen Fortschritt, als sich die Prinzipale in der vorvertraglichen Zeit die unvermittelte Beseitigung überflüssig gewordener Gehilfen durch die völlige Aufhebung der Kündigungsfrist zu erleichtern suchten, eine Gepflogenheit, welche nicht nur schwerwiegende Benachteiligungen der Arbeiter mit sich brachte, sondern vor allem auch viel dazu beitrug, die Regellosigkeit der Produktion zu konservieren, indem sie leichtfertige Einstellungen und unüberlegte Entlassungen begünstigte. Eigentümlicherweise haben übrigens auch die beiden Betriebe der Metallschlägerei in Berlin die Kündigung vertraglich ausgeschlossen. Zu den die ungesunde Konkurrenz fernhaltenden Maßnahmen unter der Rubrik „Preiskonvention und Konkurrenz“ haben wir das Wissenswerte bereits im historischen

Digitized by Google

Schlägergewerbe.

Akkord.	Lehrlingsbestimmungen.	Unterschrift.	Überwachung.	Kündigung.	Besondere Bemerkungen.
Neue Formen höherer Akkordpreis. Gehilfen: 6 Posit. Arbeiterinnen: 3 Positionen. Sonst wie oben.	3 Jahre Lehrzeit. 6 Lehrlinge gestattet für diesen Betrieb.	vorhanden.	Arbeiterausschuß des Betriebs.	14 Tage.	Warten auf Arbeit in Lohn. Nur gelernte u. organisierte Arbeiter werden beschäftigt.
Neue Formen das 1. u. 2. Mal schlagen höherer Akkordpreis. Gehilfen: 12 Posit. Arbeiterinnen: 1 Position. Blattzahl wie oben.		vorhanden.		ausgeschlossen.	

Teil des Kapitels gesagt, wohl aber sei noch einiges über die Vertragsüberwachung und die Bestimmungen zum Tarifbau erwähnt. Die weitestgehenden Vorschriften betreffs der Vertragsverallgemeinerung und gemeinsamen Arbeit von Prinzipalen und Gehilfen am Tarifwerk haben, wie schon betont, die Metallschlägertarife an den Hauptorten. Während die Betriebsabmachungen von Berlin keinerlei Kontrollkörperschaften eingesetzt haben, überwacht in der Breslauer Firma der Arbeiterausschuß die Einhaltung des Vertrags. Verbreitet sind bereits in den Schlägerbranchen die paritätischen Arbeitsnachweise, dies wird erklärlich, wenn man weiß, daß die Arbeitsvermittlung im Mutterort des Gewerbes, Nürnberg, eine recht lehrreiche Vorgeschichte hat. Dort haben die Berufsangehörigen bereits die Nachteile der privaten Stellenvermittlung kennen gelernt, und dort hat sich auch die Innung der Schlägerberufe schon vergebens um die Sanierung des Arbeitsnachweises bemüht. Nicht viel erfolgreicher waren die Arbeiten des Metallarbeiterverbandes auf diesem Gebiete, und eine allmähliche Besserung trat erst ein, als beide Parteien gegen die private Einmischung mit aller Entschiedenheit gemeinsam vorgingen und unter Verzicht auf ihre einseitigen Herrschaftsgelüste über den Arbeitsmarkt den Grund zur paritätischen Stellenvermittlung legten. Mit der größten Energie scheinen die Metallschläger in Nürnberg-Fürth für die Pflege des unparteiischen Stellennachweises einzutreten, sie haben es schon zu einem vertraglichen Verbot des „Umschauens" gebracht, verpflichten also jeden Gehilfen zur ausschließlichen Benutzung der pari-

Digitized by Google

tätischen Anstalt. Bei den Aluminium- und Silberschlägern sind die paritätischen Nachweise im Tarif nicht erwähnt, ebenso fehlen solche für die Metallschläger Münchens und Lechhausens, sowie für die drei Betriebsverträge der Branche. Sowohl von dem Nachweis der Feingold- als auch von demjenigen der Metallschläger Nürnbergs und Dresdens kann man konstatieren, daß sie von einfachen Arbeitsvermittlungsanstalten zu Tarifüberwachungsinstanzen geworden sind, welche den Körperschaften in den graphischen Gewerben ähnlich sind.

Mit diesen kurzen erläuternden Bemerkungen verlassen wir die Tarifgemeinschaften der Schlägergewerbe und wenden uns Berufen zu, bei denen die Entwicklung des kollektiven Arbeitsvertrags noch im Stadium der vereinzelten örtlichen Abmachungen mit mehr oder weniger tarifgemeinschaftlichem Charakter steckt. Wohl werden wir auch bei den, uns nunmehr beschäftigenden Berufen den immanenten Drang nach einer nationalen Tarifausdehnung finden, wohl werden wir beobachten, wie auch ihre gewerblichen Aktionen das Ideal der Interessengemeinschaft von Arbeitgebern und Arbeitern in der Tarifgemeinschaft durchleuchtet, und wie auch ihre primitiven Abmachungen in rauher Schale den gesunden Kern des Korporativvertrags bergen, aber wir werden diese Gewerbe noch im Erstlingsstadium der Tarifentwicklung, also nicht beim Ausbau, sondern am Aufbau ihrer Tarifgemeinschaften beobachten können.

Digitized by Google

Zweites Kapitel.

Solinger Industrien.

Unter dem Sammelnamen „Solinger Industrien" fassen wir hier all jene in Solingen und dessen nächster Umgebung lokalisierten Spezialbranchen der Metallindustrie zusammen, welche nicht nur einen hochwichtigen Abschnitt in der Geschichte unserer einheimischen Gewerbe bilden, sondern uns auch einen höchst wertvollen Beitrag zur Entwicklung des Korporativvertrags in Deutschland liefern. Solingens Waffenindustrie war im Mittelalter weltbekannt und erfreut sich auch heute noch eines allerdings schon mehr traditionellen Rufes. Äußerlich haben sich diese Gewerbe im Laufe der Jahrhunderte wenig verändert, in ihrem Innern aber tobte der verzweifelte Kampf zwischen ehrbaren zünftischen Handwerkern und freihändlerischen Großkaufleuten, welcher heute zugunsten der letzteren entschieden ist, dem besiegten Stande aber seine Scheinautonomie mit wenig Ausnahmen gelassen hat.

Das älteste und angesehenste der Solinger Gewerbe war dasjenige der Schwertschmiede. Schon im Anfang des 17. Jahrhunderts ringt hier der zünftige Handwerker mit dem weltgewandten Kaufmann um den Markt, um dann gegen Mitte desselben den Verkauf seiner Produkte aus den Händen zu geben und seinen Wohlstand durch allerlei gewerbliche Absperrungsmaßnahmen mühselig zu konservieren und seine ganze Kraft auf die Einschränkung der freien Konkurrenz zu konzentrieren. Vor zwei Jahrhunderten vollzog sich also dort dieselbe Entwicklung, welche wir im vorigen Kapitel in den Schlägerberufen in neuzeitlicher Übertünchung beobachten konnten. Auch damals schon verhalfen die Exporteure Unprivilegierten zur Erlangung des Meistertitels, begünstigten unbefugte Eindringlinge im Beruf und schürten so den Konkurrenzhaß innerhalb des in seiner Einheit ihnen so gefährlichen Handwerkerstandes. Das Ende des 17. Jahrhunderts zeigt uns die Schwertmacher bereits als Heimarbeiter der Kaufleute, welche von diesen

Digitized by Google

ihr Rohmaterial empfangen und ohne direkte Verbindung mit dem in- und ausländischen Markt an sie ihre Waren absetzen. Faktisch ist also der selbständige Meister zum hausindustriellen Lohnarbeiter geworden, sein Kampf gilt nicht mehr der Bestimmung der Produktpreise, die er stillschweigend den Kaufleuten überlassen hat, sondern der Festsetzung auskömmlicher Löhne für seine Arbeitsleistung. Zum eisernen Bestand der Forderungen des Handwerkerstandes der Branche gehörte von nun an neben mehr oder weniger utopistischen Wünschen auf Restaurierung der Zunftherrlichkeit das Verlangen nach Anerkennung und behördlicher Sanktionierung eines Preisverzeichnisses der einzelnen Arbeitsleistungen. Aus dem Jahre 1673 erfahren wir, daß die Schwertmacher mit Wissen des kurfürstlichen Obervoigts, aber ohne Zuziehung der Kaufleute eine Lohnsatzung für Schleifer, Härter, Schmiede, Reider u. a. sowie eine Preistabelle für die Halbfabrikate ausarbeiteten und zwar unter Berücksichtigung der Material- und Produktionskosten sowie sonstiger gewerblicher Bedingungen. Unter diesen vereinbarten Preisen sollte weder im Aus- noch im Inland verkauft werden, und ihre Einhaltung wurde durch das Innungsschiedsgericht streng überwacht. Die Steigerung des Bedarfs an Waffen, welche der siebenjährige Krieg mit sich gebracht hatte, nützen die Schwertschleifer wiederum zur Erzielung einer Lohnerhöhung aus, und 1759 kam ein äußerst differenziertes nach Haupt- und Nebenabteilungen geregeltes Akkordpreisverzeichnis unter Zustimmung der Kaufmannschaft zustande. Gleichzeitig wurden auch die Preise des von den Kaufleuten an die Handwerker gelieferten Materials vertraglich bestimmt, ein unleugbarer Beweis, daß die Abhängigkeit der Meisterschaft eine vollendete Tatsache geworden war, und ihre organisierte Selbsthilfe den Produzenten nicht mehr die verlorene Freiheit, sondern nur noch den gerechten Anteil am Produktionsvertrag sichern und sie vor Übervorteilung schützen wollte. Weitere Steigerungen der Akkordsätze mißglückten, obgleich die ganze zweite Hälfte des 18. Jahrhunderts von heftigen gewerblichen Kämpfen erfüllt war, und das 19. Jahrhundert zeigt uns bereits den unaufhaltsamen Zerfall des Gewerbes. Der wilde Wettbewerb der Kaufleute untereinander, welcher mit dem Siege der kapitalkräftigsten Firmen und der Niederlage des alten, privilegierten Handelsstandes endete, die Sprengung der zünftischen Schranken, welche den Beruf den Anstürmen der Konkurrenz preisgab, mehr aber als all diese sozialen Erscheinungen die wirtschaftspolitischen und produktions- sowie kriegstechnischen Umwälzungen zerstörten allmählich das blühende Gewerbe der Schwertmacherei. Trotz des nunmehr ungehemmten, durch kein Zunftgesetz mehr gezügelten Andrangs auf dem Arbeitsmarkt verschloß sich ein Absatzgebiet nach dem andern. Die Großstaaten übernahmen die Herstellung ihrer Waffen in eigene Regie und eröffneten große, mit allen Neuerungen der Technik ausgestattete Werkstätten,

Digitized by Google

in denen völlig proletarisierte Arbeiter zu billigen und ungeregelten Lohnsätzen beschäftigt wurden. Der private Waffenkonsum aber sank naturgemäß im modernen geordneten Staatswesen auf ein Minimum herab und schließlich blieben der Solinger Produktion fast nur noch die Lieferungen nach Rumänien, der Schweiz und einigen Kleinstaaten offen. Die Folge dieser Entwicklung war nicht nur eine bedenkliche Steigerung des Kaufmannsrisikos und eine immer wachsende Überfüllung des Arbeitsmarktes, sondern auch eine naturgemäße Verelendung des lohnarbeitenden Handwerkerstandes, und damit eine steigende Gefahr der Lohndrückerei im eigenen Beruf und in den verwandten Branchen.

Ganz ähnlich, aber für uns von noch weit größerer Wichtigkeit sind die gewerblichen Kämpfe in der Messerbranche, einem mit der Schwertschleiferei nahe verwandten Gewerbe, welches laut Zunftprivileg sogar von Schwertmachern betrieben werden durfte. Dieser Umstand hat, nebenbei bemerkt, viel dazu beigetragen, diesem Handwerk die gesunde Grundlage zu entziehen und es der regellosen Überflutung auszusetzen, da die Schwertbrüder sich in die Messerbranche flüchteten, sobald die Konjunktur ihrem ursprünglichen Gewerbe ungünstig war. Es wurde daher 1596 nötig, die Zunft vor dieser unvermittelten Verdrängung ihrer Angehörigen durch Berufsverwandte wenigstens soweit zu schützen, als verordnet wurde, daß nur solche Schwertmacher in der Messerbranche arbeiten dürfen, welche den ordnungsmäßigen Lehrgang für das Gewerbe durchlaufen und die legitime Meisterprüfung abgelegt hatten. Dieselbe Verordnung, welche der Sanierung des bereits zerfallenden Handwerks dienen sollte, bedeutete aber auch vor allem einen Versuch, die Meister vor dem Verlust ihrer Selbständigkeit zu bewahren und der Entwicklung zur Heimarbeit unter großkaufmännischer Protektion zu steuern. Noch weit komplizierter als in der Schwertbranche lagen jedoch hier die Verhältnisse; denn neben den sich der Produktion bemächtigenden Exporteuren und noch wirksamer als diese betrieben die „Fertigmacher", eine Art von Zwischenmeister, die hausindustrielle Dezentralisierung und allmähliche Entmündigung des Handwerks. Die hier noch weit mehr als bei den Schwertmachern durchgeführte Arbeitsteilung konnte nur entweder zum großen Manufakturbetrieb oder zur Heimarbeit führen. Ersteres war durch die zünftige Beschränkung der Lehrlings- und Gesellenzahl unmöglich gemacht, letzteres vollzog sich fast unmerklich, indem die Fertigmacher ähnlich wie dies heute noch von den Zwischenmeistern der Konfektion geschieht, die Teilarbeiten aufkauften, zusammenfügten und sodann in den Handel brachten. Je mehr so die Spezialisierung künstlich gefördert wurde, desto unselbständiger wurden die Handwerker den Fertigmachern gegenüber und mit der technischen kam auch bald die finanzielle Abhängigkeit. Der Fertigmacher wurde nicht nur Warenkäufer, sondern auch Materiallieferant. Die besprochene Verordnung suchte nun diese Zerlegung der

Digitized by Google

Arbeit durch ein Verbot zu verhindern, indem bestimmt wnrde, daß nur ganze Produkte in einer Werkstatt gemacht werden dürfen. Allerdings mußte eine wichtige Konzession an die tatsächlichen Verhältnisse gemacht werden. Solchen Handwerkern, welche nur auf Teilarbeiten eingeübt waren, wurde es gestattet, diese nach wie vor herzustellen, doch wurden sie auf ein Preisverzeichnis verpflichtet, um eventuellen Preisdrückereien vorzubeugen. Auch ordnungsmäßig geprüften und zur Erhaltung ihrer Eltern gezwungenen Knechten wurde unter denselben Bedingungen die Fortsetzung der Teilarbeit erlaubt. Wir sehen demnach bei aufmerksamer Beobachtung, daß die Ausnahmebestimmungen wichtiger waren, als die Hauptparagraphen des Gesetzes. Denn während es selbstverständlich nicht mehr gelang, mit einem legislativen Federstrich längst eingeübte Arbeitsmethoden zu beseitigen, war das Preisverzeichnis eine schätzenswerte Neuerung. Sie wurde schon 1603 gelegentlich einer Verschärfung der Verordnungen betreffend die Warenkontrolle weiter ausgebaut, indem bestimmt wurde, daß alljährlich die Produktpreise unter Berücksichtigung der Produktionsqualität und Absatzverhältnisse neu festzusetzen seien, und die Kaufleute den Akkordtarif einzeln unterschreiben müssen. All diese Maßnahmen vermochten aber nicht, die Solidität des Handwerks zu verbürgen. Zu Zeiten der günstigen Geschäftslage erklommen besser situierte Meister die höhere soziale Stufe des Fertigmachers und nahmen damit oft Positionen ein, die sie in der Krise gar nicht oder doch nur durch Lohn- und Preisdrückereien halten konnten. Dann machten sie den soliden Kaufleuten auf dem ausländischen Markte durch ihre billigen Verzweiflungsangebote gefährliche Konkurrenz und trugen so viel zum Ruin des Gewerbes bei. Vor allem aber ist ihrem Treiben die allgemeine Einführung des Trucksystems zuzuschreiben. Von ihren Abnehmern im Ausland, gewiegten Großkaufleuten, welche ihre Not natürlich auszunutzen verstanden, wurden ihnen Tauschwaren statt der Geldbezahlung aufgezwungen. Nach Hause zurückgekehrt, setzten sie diese an die ihnen liefernden Handwerker in Ermanglung von Barmitteln ab. Diese waren dann genötigt, die Lebensmittel zu Schleuderpreisen in den Detailverkauf zu bringen, sich selbst schwer schädigend und die anständigen Handelsgepflogenheiten unterwühlend.

Ende des 17. Jahrhunderts sollte eine erneute Verordnung diesen Entartungen ein Ende bereiten. Die Einführung der Barzahlung wurde verlangt, und außerdem Preistarife für das Material, welches die Kaufleute und Fertigmacher lieferten, ausgearbeitet. Auch das Arbeitspreisverzeichnis fand neuerliche Bestätigung und die Kaufleute wurden zu dessen persönlicher, unterschriftlicher Anerkennung gezwungen. Nachdem eine im Anschluß an die Schwertbrüder inszenierte Lohnbewegung nach dem siebenjährigen Kriege mißglückt war, kam es im Jahre 1770 zu neuen Konflikten und heißen Kämpfen. Dem Streik der

Digitized by Google

Handwerker folgte eine Aussperrung derselben durch die Kaufmannschaft. Paritätische Unterhandlungen scheiterten, Petitionen wurden von beiden Parteien abgefaßt, die Behörden schritten endlich ein, und zwar zugunsten der Kaufmannschaft, verboten den Streik unter Androhung von Geldstrafen und schließlich im Jahre 1776 söhnten sich die Parteien aus. Den Arbeitern wurde eine Lohnerhöhung von 25 und mehr Prozent gewährt. Interessant ist, daß vorgesehen wurde, Tarifbrüche durch Geldstrafen oder gar Entzug des Handelsprivilegs bis auf ein halbes Jahr zu ahnden. Die Kaufleute ihrerseits hielten sich für die Bewilligung dadurch schadlos, daß sie Maßnahmen zur Vernichtung der unprivilegierten Konkurrenz, vor allem des Wettbewerbs der Fertigmacher, forderten und auch von den Handwerkern zugebilligt erhielten. Diese Vereinbarung fand zwar die behördliche Genehmigung, wurde aber von seiten der Kaufleute nicht eingehalten. Dadurch entstand große Unzufriedenheit unter den Arbeitern und es bildete sich eine feste Koalition von unprivilegierten Kaufleuten, Fertigmachern und Handwerkern gegen die legitime Kaufmannschaft. Nach einem Streik, an dem angeblich 600 Handwerker beteiligt waren, kam es allem Anschein nach zu einer allgemeinen Verwirrung, welche mit der Aufhebung der Privilegien und Proklamierung des Freihandels Ende des 18. Jahrhunderts endete, und ein sofortiges Sinken der Löhne um 15 % zur Folge hatte. Ein letzter Versuch zur Lohnregelung nach zünftischen Gepflogenheiten wurde allerdings noch einmal, 1789, unternommen, aber die organisatorischen Grundlagen fehlten derselben, und die erste Hälfte des 19. Jahrhunderts zeigt uns die Kaufmannschaft in wilder Konkurrenz, das Handwerk in organisationsloser Zersplitterung, die gewerblichen Verhältnisse aber im Zerfall. So waren die alten Klassengegensätze zwischen Handwerkern und Kaufleuten noch nicht ausgesöhnt, als sich schon innerhalb des Handwerkerstandes eine neue soziale Kluft öffnete. Die Zahl der proletarischen Lohnarbeiter nahm ständig zu und wurde immer noch vermehrt durch verarmende oder vorübergehend beschäftigungslose Handwerker. Erklärlicherweise sank mit der Zerrüttung der alten Ordnung auch allmählich der gute Ruf des Solinger Handwerks. Die Produkte wurden meist mangelhaft hergestellt, die Betriebseinrichtungen hielten vielfach mit den Fortschritten der Technik nicht Schritt, den Handwerkern fehlte die Anpassungsfähigkeit an die Geschmacksentwicklung des Publikums, ihren Waren die künstlerische Ausstattung, und dazu kam noch, daß verelendende Handwerker und Arbeiter den Ort verließen und so das Monopol ihrer Stadt in fremde Gegenden trugen. Um es kurz zusammen zu fassen, die unter dem Schutzdach der zünftischen Organisation so ruhig gediehenen Gewerbe waren den Stürmen der freien Konkurrenz nicht gewachsen. Angesichts dieser Tatsache wird es verständlich, daß die Zunftprivilegien in Solingen bis weit in die französische Zeit hinein stillschweigend und eigentlich rechtswidrigerweise geduldet wurden,

Digitized by Google

und es wird auch erklärlich, daß die dortigen Handwerker mit so rührender Naivität im Anfang des 19. Jahrhunderts immer wieder mit ihren Entwürfen zünftischer Verfassungen die Freihandelsträume der Regierung störten und die gesetzgebenden Körperschaften auf ihre unbequeme Pflicht, die einheimischen Stände zu schützen, aufmerksam machten. Auch auf dem Wege der Selbsthilfe versuchten die Handwerker ihrer Forderung auf tarifliche Regelung der Akkordsätze, Verbot der Warenbezahlung in Naturalien usw. zum Siege zu verhelfen. Leider aber mischte sich der Staat der freien Konkurrenz in diese privaten Konflikte und trat auf die Seite der jeder Ordnung und Verbindlichkeit abholden Kaufleute, indem Streiks mit militärischer Gewalt unterdrückt wurden.

Was aber niemals sozialwirtschaftlichen und gewerbepolitischen Doktrinen möglich war, die Solinger Handwerker von der Unmöglichkeit der Aufrechterhaltung zünftischer Organisationen im 19. Jahrhundert zu überzeugen, das gelang dem Anschauungsunterricht der technischen Entwicklung. Dampfschleifereien[1]) kamen auf und revolutionierten das Handwerk, die Arbeiter, welche nicht mehr in das mittelalterliche Handwerkerparadies zurückflüchten konnten, wurden unerbittlich vorwärts gedrängt. Nach Aufhebung der Koalitionsverbote fanden sie unter Führung der Schleifer, der zahlreichsten und tüchtigsten Arbeiter Solingens, wieder den Weg zur beruflichen Vereinigung und setzten die unter zünftischer Organisationsfirma begonnene Tarifarbeit unter gewerkschaftlichen Fahnen fort. Manch lieb gewordener Brauch hat sich aus alter Zeit in diesen Vereinen noch erhalten; was sich aber vor allem auch durch die Zeit der Desorganisation konserviert hat, das ist der alte Geist der Brüderlichkeit und das energische, selbstbewußte Streben nach Besserstellung. A. Thun, dessen Schrift „Die Industrie am Niederrhein" wir die meisten der obigen Angaben verdanken, schreibt über die heutigen lokalen Verbände dieser Arbeiter: „Die Szenen aus dem vorigen Jahrhundert wiederholen sich, und als ich aus dem Aktenstaub des Düsseldorfer Staatsarchivs in die Berge kam, wie erstaunte ich, dieselben Streitfragen in denselben Worten ausdrücken, Beschwerden behandeln zu hören, wie ich sie eben in den vergilbten Blättern gelesen hatte; waren doch die Streitpunkte und der Geist die gleichen geblieben".

Sehr reich an Tarifkämpfen waren die 70er Jahre. Die Messerschleifer in Wald und Gräfrath gingen mit Forderungen vor, dann dehnte sich diese Bewegung im Jahre 1872 auf Solingen aus, führte zur Gründung eines Fabrikanten- resp. Kaufmannsvereins, zu einer Aussperrung von 4 Monaten und endlich zum Abschluß eines eine 75prozentige Lohnerhöhung bringenden Tarifs. Bald darauf gelang es auch den Tafelmessermachern, deren Abnehmer sich eben-

[1]) Ganz neuerdings hat die Dampfschleiferei dem elektrischen Betrieb Platz machen müssen.

Digitized by Google

falls unter dem Druck der Lohnforderungen organisiert hatten, eine Lohnsteigerung von 16 % zu erreichen. Schließlich folgten auch die Scherenschleifer nach einem Streik von 4 Monaten im Jahre 1875 mit einer äußerst interessanten Vereinbarung, welche die Einhaltung der Preise unter Androhung von hohen Strafen verlangte und eine paritätische Tarifüberwachungskommission einsetzte. Bemerkenswert ist, daß in dieser Zeit die Arbeiter außerordentlich energisch, ja oft fast terroristisch vorgingen und Tarifbrüche sehr streng rügten. Vertragsignorierende Kaufleute wurden boykottiert, vor einseitig von Arbeitern geleitete Gerichte geladen und zur Entrichtung von Geldbußen genötigt, durch welche sie den Arbeitern das ihnen am vertraglichen Lohn vorenthaltene Geld wieder zurückerstatteten. Sehr dauerhaft scheinen aber mit Ausnahme der Vereinbarungen in der Tafelmesserbranche diese Tarife nicht gewesen zu sein, denn Ende der 70er Jahre finden wir die Solinger Arbeiterschaft wieder unter recht trostlosen Verhältnissen. Die Haupturſache dieser Schwankungen ist sicher in der Unvollkommenheit der Verträge, vor allem in dem Verzicht auf eine Bestimmung der Gültigkeitsdauer zu suchen. Noch stehen sie nicht ausgleichend über der Konjunktur, wie dies im Wesen der Tarifgemeinschaft liegt, sondern sie spiegeln Prosperität und Krise in beunruhigendem Wechsel wieder, verbürgen also keine dauernde Sicherstellung der Arbeiter und auch keine bleibende Grundlage für die Kalkulationen der Unternehmer.

Im benachbarten Kronenberg und Remscheid blühte unter ganz ähnlichen Existenzbedingungen die Industrie der Sensenmacher auf, welche aus ihrer Mutterstadt Kronenberg bald durch Emigration schlecht gestellter Handwerker nach Remscheid verpflanzt wurde. Dort vollzog sich der stereotype Entwicklungsgang vom autonomen Kleinhandwerk zur Hausindustrie, der in diesem Gewerbe nur das eine spezifische Merkmal aufweist, daß die Widerstandsaktion der Kleinmeister von Anfang an die Symptome der inneren Lähmung zeigte. Die Lohnbewegungen nach dem 7jährigen Krieg zogen allerdings auch Remscheid in Mitleidenschaft, doch partizipierte die dortige Industrie nicht an den Tariferrungenschaften. Auch spätere Bestrebungen auf Schaffung fester Preisverzeichnisse unter Mitwirkung und Zustimmung der Kaufmannschaft waren vergebens, und gegen Ende des 18. Jahrhunderts verdrängte die Industrie der „schwarzen Sensen“ die bisher den Markt beherrschende Produktion „der weißen Sensen“. Erstgenanntes Gewerbe war gewissermaßen schon in neuzeitlichen Verhältnissen geboren, in der Zeit seines Aufstrebens war der Kampf zwischen Zunftzwang und Gewerbefreiheit bereits entschieden, und nachdem gegen Mitte des 19. Jahrhunderts der gewerbliche Liberalismus auch formell gesiegt hatte, war natürlich nicht mehr an zünftische Abschlußbestrebungen und Preisregelungen zu denken, für eine tarifliche Selbsthilfebewegung, welche die ungelösten gewerblichen Auf-

Digitized by Google

Ort.	Vertragsdauer.	Akkordpositionen.
Cronenberg.	Ab 1. Januar 1900.	24 Grundpositionen. 448 Neben „ 116 Zuschlags „
Solingen.	Ab 1. September 1900. „Neue Preise müssen längstens innerhalb 4 Monaten, vom Kündigungstage an gerechnet, festgestellt werden und treten nach 6 Monaten, vom Kündigungstage an gerechnet, in Kraft, falls sich von beiden Vereinen über einen anderen Zeitpunkt nicht verständigt wird. ¼ Jahr kündigen.	Vereinbarte Maßbestimmugen. 3 Grundpositionen über 5 Qualitäten mit je 127 Unter- und 3 Zuschlagspositionen.
do.	Ab 1. Februar 1897.	9 Grundpositionen, 258 Neben „ 65 Zuschlags „
do.	Ab 14. Mai 1900.	8 Grundpositionen, 113 Neben „
do.	Ab Mai 1900.	3 Grundpositionen, 404 Neben „ 61 Zuschlags „
do.	Ab 1. September 1900.	4 Grundpositionen, 176 Neben „ 25 Zuschlags „
do.		4 Grundpositionen, 90 Neben „ 14 Zuschlags „

gaben des Mittelalters mit verjüngter Schaffensfreude wieder in Angriff genommen hätte, waren die unentbehrlichen technischen, organisatorischen und ideellen Voraussetzungen noch nicht gegeben. Nur ein Remscheider Gewerbe, dasjenige der Feilenhauer, brachte es in zwölfter Stunde der Zunftepoche, im

Digitized by Google

Industrien.“

Unterschrift.	Überwachung.	Besondere Bemerkungen.
Cronenberger Grobschleiferverein.		
Taschen- und Federmesserfabrikantenverein. — Taschenmesserausmacherverein.	Paritätische Vergleichskammer, bestehend aus je 6 Vertretern und den Vorsitzenden beider Vereine, schlichtet, wenn dem Vorsitzenden des Arbeitervereins Einigung nicht gelang. Differenzen, welche von mehr als 6 Monaten her datieren, finden keine Erledigung mehr. Arbeiter können von der Vergleichskammer verpflichtet werden für solche Unternehmer nicht mehr zu arbeiten, die sich dem Schiedsspruch nicht fügten; dasselbe gilt auch für Arbeitgeber den Arbeitern gegenüber. „Die Vergleichskammer ist jederzeit berechtigt, die Preise etwaiger in dem Preisverzeichnisse fehlenden Sorten festzustellen und notwendige Veränderungen vorzunehmen.	„Der Fabrikant ist verpflichtet, jedem Arbeiter einen Lieferzettel auszustellen, worauf Maß, Qualität und Preis angegeben sind.“
Tafelmesserfabrikantenverein. — Tafelmesserausmacherverein.		„Der Fabrikant ist verpflichtet, Arbeitsbücher zu führen und jeder Sorte einen Lieferzettel beizufügen, auf dem die Politur angegeben ist.“
Gabelfeiler- und Ausmacherverein für Guß und Stahl für den Kreis Solingen.		
		(Im Laufe d. J. 1903 sind einige kleine Preiserhöhungen eingetreten.)
Verein der Reider der eingesteckten Messer.		

Jahre 1797 zu einem Heimarbeiter und Kaufleute paritätisch verpflichtenden Preisverzeichnis, das aber schon 1801 behördlich kassiert wurde. Was die Feilenhauerei dann in der zweiten Hälfte des 19. Jahrhunderts an Tariferfolgen aufweist, wird uns im nächsten Kapitel beschäftigen. Es gehört bereits

Digitized by Google

in die Rubrik der Vertragsabmachungen zwischen völlig proletarisierten Fabrik- resp. Werkstattarbeitern und mehr oder weniger kapitalkräftigen Unternehmern oder Kleinmeistern. Die im heimarbeitenden Handwerker vereinigten Gegensätze der gewerblichen Selbständigkeit und des Lohnarbeitertums verkörperten sich bald in zwei, sich diametral gegenüber liegenden sozialen Schichten.

Über den heutigen Stand der Tariferfolge in den Solinger Industrien läßt sich leider recht wenig berichten. Nach unseren Angaben haben folgende Berufe Preisverzeichnisse: Tafelmesser-, Gabel-, Schwert- und Federmesserschleifer, sowie Waffenpolierer, Messerschläger, -ausmacher und -reiber. Diese Vereinbarungen erfreuen sich allem Anschein nach nicht allgemeiner Durchführung. Streitigkeiten über Tarifbrüche bilden den Hauptgegenstand sämtlicher Verhandlungen der organisierten Arbeiter, was bei der Unkontrollierbarkeit der Einhaltung kollektiver Abmachungen bei hausindustriellen Arbeitsverhältnissen auch gar nicht anders zu denken ist, und auch durch die starke Organisation und den Umstand nicht vermieden werden kann, daß die meisten Fabrikanten nur Mitglieder der Arbeitervereinigungen beschäftigen. Gewissenhafter scheint dagegen der Tarif in Kronenberg eingehalten zu werden, welcher die Lohnsätze der Grobschleifer regelt und erst im Jahre 1899 von dem damals neu gegründeten Lokalverein der Branche ausgearbeitet und mit den Fabrikanten vereinbart wurde. Ihm schreibt der unseren Fragebogen beantwortende Arbeiter die Abnahme der Schmutzkonkurrenz am Orte, also eine tiefgreifende wirtschaftliche Bedeutung zu.

Die uns erhältlichen Preisverzeichnisse haben wir in obiger Tabelle, siehe S. 158 u. 159, bearbeitet. Ihr einziger Inhalt besteht fast durchweg aus einer Anzahl von Akkordpositionen, deren kritische, ja sogar erläuternde Besprechung dem Nichtfachmann völlig unmöglich ist. Bemerkt sei, daß einer der Tarife, derjenige der Gabelschleifer, so gut wie ungültig ist, da die Arbeiterorganisation sich auflöste, einer neuen Vereinigung aber große Schwierigkeiten im Wege standen, und daß sich die schon in den 70er Jahren als dauerhaft bewährten Abmachungen der Tafelmesserschleifer auch heute noch als die haltbarsten erweisen. Ein einziger Vertrag — er betrifft die Federmesserarbeiter — sticht von den übrigen durch seine wertvollen Ansätze zu einer Tarifgemeinschaft wohltuend ab. Hier haben wir nicht nur Bestimmungen, welche die Revision der Preise und eventuelle Vertragskündigung regeln, also eine Anbahnung der zeitlich abgegrenzten Festlegung bedeuten, sondern wir finden auch, wie die Tabelle des näheren zeigt, eine Vergleichskommission, die neben der Vertragsüberwachung auch noch die Tarifrevision vorbereitet, ja sogar dazu ermächtigt ist, notwendige Veränderungen an einzelnen Positionen während der Zeit der Gültigkeit des Tarifs zu treffen. Die von uns gelegentlich der Besprechung der Schriftgießer-

Digitized by Google

tarife gewünschte ständige Revisionskommission ist hier demnach vorgesehen. Endlich trifft diese Vereinbarung auch Maßnahmen zum Boykott tarifbrüchiger Arbeiter und Fabrikanten, was natürlich darauf schließen läßt, daß es beiden Kontrahenten mit der Tarifdurchführung ernst ist.

Bei allem Interesse, welches aber die Solinger Abmachungen beanspruchen können, darf niemals vergessen werden, daß ihnen noch die Hauptbedingung der Anpassung an die neuzeitlichen Verhältnisse der Gewerbe, ihre Ausdehnung auf die unselbständigen Lohnarbeiter, durchweg fehlt. Sie sichern den Heimarbeitern feste Preise und sind daher so lange nötig und nützlich, als sich die Hausindustrie in der heutigen Form erhalten wird, sie lassen aber die Arbeitsbedingungen der proletarischen Konkurrenten in der Werkstatt ungeregelt, obgleich deren Druck auf die Akkordsätze alle Preisverzeichnisse im Laufe der Zeit zunichte machen kann. Es ist daher erfreulich, daß sich die ungelernten und in Betrieben beschäftigten geübten Arbeiter den Zentralverbänden, vor allem dem Metallarbeiterverband angeschlossen haben, sich dadurch die organisierte Unterstützung ihrer künftigen Tarifaktionen sichernd. Allmählich suchen übrigens auch die Heimarbeiter den Anschluß an den Metallarbeiterverband, ein unwiderlegbarer psychologischer Beweis für das Absterben der kleinhandwerkerlichen Selbständigkeitsillusionen dieser längst zu Lohnarbeitern gewordenen Personen. Die alten Lokalvereine mit ihrer Zunftromantik weichen nach und nach dem modernen Industrieverband, der sich über das ganze Reich erstreckt, und die Veränderung der wirtschaftlichen und sozialen Stellung der Heimarbeiter findet ihren Ausdruck nicht nur in dem Wechsel der gewerkschaftlichen Dekorationen, sondern auch in einer Revision des Aktionsprogramms. Das Bleigewicht der mittelalterlichen Schwerfälligkeit werden diese Arbeiter dabei abwerfen, hoffentlich geben sie aber damit das nicht preis, was sie wohltuend von ihren Berufsverwandten anderer Branchen und anderer Orte im Reich unterscheidet, die konservative Zähigkeit bei der Behauptung ihrer Rechte und Machtpositionen und das traditionelle Kollegialitätsgefühl.

Der Metallarbeiterverband hat durch die Ausarbeitung eines Tarifentwurfs für die Federmesserschläger, welche sich ihm bereits angegliedert haben, den Befähigungsnachweis für die Regelung der Arbeitsbedingungen in Handwerk und Industrie zugleich erbracht. Derselbe gleicht, soweit es sich um die Festsetzung der Akkordsätze handelt, den übrigen Preisverzeichnissen, unterscheidet sich aber von diesen durch Bestimmungen, welche die Extrabezahlung der Über- und Nachtarbeit regeln, und sieht sogar Wochen- und Stundenlöhne vor, alles Anzeichen, daß er auch in den Werkstätten gelten soll, wo in Lohn gearbeitet wird, und wo die Festlegung der Arbeitszeit ebenso zur Notwendigkeit wird, wie die Bestimmung der Preise für die Arbeitsleistung. Die Vorlage verbietet auch

Digitized by Google

Abzüge, welche den Arbeitern für Benutzung der Werkstätten der Fabrikanten, für Beleuchtung und Heizung, die ihnen dort geboten wird, gemacht werden, und erklärt damit der Auffassung den Krieg, daß die Heimarbeit das Normale, die Tätigkeit im Betrieb aber eine besondere Vergünstigung sei, und daß der Gehilfe die durch Haltung einer Werkstatt dem Arbeitgeber verursachten Betriebskosten vergüten müsse. Von ideeller Bedeutung sind diese Forderungen auf jeden Fall, und ihre Vertretung durch die organisierte Arbeiterschaft wird mindestens aufklärend wirken. Dies konstatieren wir, wollen aber die uns später in der Konfektionsindustrie wieder entgegentretende Frage hier unbeantwortet lassen, ob es auf die Dauer zweckentsprechend sein wird, Heim- und Werkstattarbeiter in ein- und derselben Organisation zu vereinigen.

Digitized by Google

Drittes Kapitel.

Die übrigen Tarifabmachungen in der Metallindustrie, mit Ausnahme der Klempner und Installateure.

Nachstehende Tabellen enthalten alle, von uns noch nicht besprochenen Korporativverträge der Metallindustrie. Obgleich diese Vereinbarungen sich über die verschiedensten Branchen erstrecken und auch untereinander recht wesentliche Abweichungen aufweisen, müssen wir, um eine zu weitgehende Detaillierung zu vermeiden, auf deren einzelne tabellarische Darstellung verzichten, und begnügen uns mit einer Abgrenzung der Branchen in dem die Zusammenstellung erläuternden Teil dieses Kapitels. Leider ist es uns auch nicht vergönnt, die Einzelheiten dieser Kollektivverträge in einen einheitlichen historischen Rahmen zusammenzufassen und so das Bestehende durch seinen Zusammenhang mit dem Vergangenen, das Individuelle durch seine Beziehung zum Ganzen verständlicher und interessanter zu gestalten. Einerseits fehlt uns hierzu das erforderliche Material, — arbeiten wir doch fast durchweg auf unbeackertem Gebiete — andererseits handelt es sich auch größtenteils um erstmalige und vereinzelte Tarifaktionen.

I.

Beginnen wir denn mit den kollektiven Abmachungen der Feilenhauer, welche wir an die Spitze unserer Tabelle gesetzt haben, nicht etwa ihres vollkommenen Ausbaues wegen, wohl aber im Hinblick auf die alten Tariftraditionen des Gewerbes. Der fast durchweg kleinhandwerkliche Charakter desselben erklärt, daß die Verständigung der Parteien dort noch nicht durch jene sozialen Gegen-

Digitized by Google

sätze erschwert wird, welche in der Großindustrie ein Zusammenwirken von Arbeitgeber und Arbeitnehmer so außerordentlich komplizieren. Wir dürfen daher ohne Bedenken annehmen, daß mündliche paritätische Vereinbarungen über die Akkordsätze in diesem Berufe durchaus nicht zu den Seltenheiten gehören, und sicher ist die Zahl der schriftlichen Kollektivverträge mit den uns zugegangenen Tarifen noch nicht annähernd erschöpft. In Chemnitz, wo bereits seit 25 Jahren Akkordtarife bestehen, werden heute vier vertragstreue Firmen mit im ganzen 18 Arbeitern gezählt. Während die Feilenschleifer durchweg im Akkord stehen und sich tariflicher Entlohnung erfreuen, suchen die Meister die vertraglichen Bestimmungen bei den Feilenhauern oft dadurch zu umgehen, daß sie die Gehilfen in Stunden- oder Wochenlohn setzen. Diesem Umstand ist es jedenfalls auch zuzuschreiben, daß im Jahre 1899 bei der Revision des alten Abkommens bestimmt wurde, daß der Lohn für Werkzeughauer geregelt und festgesetzt wurde, daß die Höhe des Stunden- resp. Wochenlohns vor Übernahme der Arbeit zu vereinbaren sei, Vorsichtsmaßnahmen, welche in dem früheren Tarif noch fehlten. Da aber auch in dies Gewerbe die Maschine ihren Eingang gefunden hat, und die alten Akkordsätze natürlich nicht nur reduziert, sondern, wie jede technische Umwälzung, die vertragliche Ordnung überhaupt erschüttert hat, wird es immer notwendiger werden, der Regelung der Lohnarbeit, welche dort in den mechanischen Betrieben vorherrschend ist, mehr Sorgfalt zu widmen. Zu bemerken ist noch, daß bei der letzten Änderung des Tarifs auch die Zahl der Akkordpositionen — früher 4 Grund- und 30 Nebenpositionen — auf den jetzigen Satz — 5 resp. 58 — gesteigert wurde. Wie primitiv die Chemnitzer Vereinbarung, sowie alle Verträge des Berufs noch sind, erweist ein Blick auf die Tabelle. Und doch hat ihr Zustandekommen hartnäckiger Kämpfe bedurft, und die jeweiligen Revisionen der Akkordsätze sind bisher noch nie ohne Streik abgelaufen. Vielleicht hat diese Tatsache teilweise ihren Grund darin, daß die Schmutzkonkurrenz in Chemnitz noch in voller Blüte steht, und sich daher die Kleinmeister entschieden gegen die Übernahme geordneter Verbindlichkeiten auflehnten, welche ihnen der Vertrag aufzwang und in erneuter Gestalt immer wieder zur Pflicht machte.

Seit dem Jahre 1899, wird uns berichtet, bestehen in Augsburg tarifliche Vereinbarungen, die sich heute der Anerkennung und Wertschätzung beider Parteien erfreuen und 14 Arbeitern zugute kommen, welche mit 8 Lehrlingen in 6 Betrieben verteilt arbeiten. Die größte Bedeutung hat aber wohl die Entwicklung des Korporativvertrags in Remscheid. Dort nutzten die Unternehmer den Aufschwung in der zweiten Hälfte des 19. Jahrhunderts aus und vereinbarten im Jahre 1869 eine Preistaxe, welche für die Innung bei Verkäufen verbindlich war. Darauf bildeten sich auch bald Arbeitervereine, und nach einem

Digitized by Google

Streik in der bedeutsamsten Firma wurde schon 1872 ein Tarif für das ganze örtliche Gewerbe zur Anerkennung gebracht. Der Hauptwert dieses Abkommens bestand in der Befreiung der Gehilfen von der Belastung mit den Transportkosten der Produktion und ähnlichen, auf das Ausgabekonto der Arbeitgeber gehörenden, aber den Arbeiten aufgebürdeten Auslagen. Durch einen 21wöchigen Streik wurde dieser erst nicht eingehaltenen Vereinbarung allgemeine Durchführung gesichert, und bereits im darauf folgenden Jahre gelang es den Gehilfen, die Lohnsätze zu steigern. In der nunmehr folgenden Zeit der Depression gingen diese Errungenschaften aber schnell wieder verloren. Gegen Ende der 1870er Jahre waren die Löhne bereits um mehr als 50 % gesunken, und die Arbeiter, welche sich früher bei ihren Forderungen keine Zügel der Rücksichtnahme auf die Fabrikanten auferlegt hatten, mußten nun am eigenen Körper erfahren, welch tiefe Wunden die von ihnen früher befolgte Taktik dem unterliegenden Teil schlagen kann. Damals ließ sich ein Arbeitgeber zu dem hart klingenden, aber ehrlichen Geständnis hinreißen: „In den guten Zeiten hatten die Arbeiter uns in der Gewalt, jetzt haben wir sie in der unsrigen — sie sollen fühlen, was das heißt!" Aber schon 10 Jahre später waren beide Parteien von dem Wahne des gewerblichen Absolutismus kuriert, und 1888 gab die durch die Einführung der Haumaschine herbeigeführte Revolutionierung der Lohnverhältnisse Anlaß zu einer paritätischen Revision der bisher üblichen Akkordsätze. Fabrikanten und Gehilfen traten zur gemeinsamen Beratung zusammen und einigten sich auf friedlichem Wege über einen Akkordtarif, der im Jahre 1896 revidiert wurde. Unter Verzicht auf eine weitere Differenzierung der Akkordpositionen brachte diese Vertragsneuerung eine zeitgemäße Erhöhung der Lohnsätze, die aber heute so gut wie illusorisch ist, da fast überall wieder nach den Abmachungen von 1888 bezahlt wird. Bedeutsam ist aber an diesem Tarif, daß er die Lohnbedingungen an einem Hauptort des Gewerbes regelt und für 800—1000 Gehilfen geordnete Verhältnisse schafft. Dies muß um so mehr beachtet werden, als hier große und technisch auf der Höhe stehende Firmen in Betracht kommen, also der Beweis erbracht ist, daß auch in diesem Gewerbe die Tarifgemeinschaft nicht nur in der Verborgenheit der kleinen Werkstatt, sondern auch in der großen Exportfabrik gedeihen kann. Diese Lehre werden sich die organisierten Arbeiter jedenfalls zunutze machen, um ihre Rechte und Errungenschaften auch unter veränderten Produktionsbedingungen zu konservieren und die Arbeitsverhältnisse den Zeitbedürfnissen anzupassen.

Aus allen Städten wird uns gemeldet, daß die Parteien mit den Tarifen zufrieden sind. In Augsburg und Remscheid gelang es sogar, dank seines lohnregelnden Einflusses, die Konkurrenzverhältnisse zu sanieren und der Preisschleuderei zu steuern. Allerdings scheiterte letzten Herbst eine hoffnungsvoll ein-

Digitized by Google

setzende Tarifbewegung in Berlin; trotzdem bricht sich aber der Gedanke einer nationalen Tarifgemeinschaft in dem Gewerbe immer sicherer Bahn. Die ideellen Bestrebungen haben schon insoweit greifbarere Gestalt angenommen, als auf Anregung des letzten Verbandstags der Metallarbeiter eine Gehilfenkommission in Nürnberg in Aktion getreten ist, um eine Vereinheitlichung und Verallgemeinerung der bestehenden Verträge über das ganze Reich durch statistische Aufnahmen vorzubereiten. Wünschenswert ist, daß eine solche gleichzeitig mehr Vielseitigkeit in die Kollektivabmachungen des Gewerbes bringen wird, gibt es doch auch hier noch außer den Akkordsätzen manch andere wichtige Punkte, welche der tariflichen Regelung dringend bedürfen, wir erinnern nur an die Arbeitszeit, das Lehrlingswesen, die Beschäftigung von Ungelernten an der Maschine usw.

II.

Die nachstehenden Tarife (S. 184 bis 193) können wir, obgleich sie an sich recht interessant sind, unmöglich eingehend besprechen, wir müssen uns, um uns nicht in Einzelheiten zu verlieren, nur auf die nötigsten Bemerkungen beschränken. Im Kollktivvertrag der Drahtarbeiter sind die Lohnzulagen resp. Entschädigungssummen für Verpflegungsauskgaben der außerhalb der Werkstatt arbeitenden Gehilfen sowie die vertragliche Garantie der Erstattung der Reisekosten und die Anrechnung der Reisezeit als Arbeitszeit hervorzuheben. Derartige Bestimmungen finden wir in fast verwirrender Mannigfaltigkeit so ziemlich in allen baugewerklichen oder doch mit dem Baugewerbe zusammenhängenden Korporativabmachungen, weil sich diese Arbeiten nur teilweise oder sogar überhaupt nicht in Werkstätten lokalisieren lassen, sondern direkt dort verrichtet werden müssen, wo das Arbeitsprodukt später gebraucht wird. Charakteristisch ist diesem Vertrag auch die Bestätigung des Rechts auf früheren Arbeitsschluß vor hohen Festen, welche eine im Baugewerbe längst eingewurzelte Gepflogenheit sanktioniert und auf nur indirekt mit diesem zusammenhängende Berufe überträgt. Dies vertraglich anerkannte Recht der Arbeiter gab bei den Drahtarbeitern bereits Anlaß zu einem interessanten Konflikt. Mit wenigen Ausnahmen ist üblich, daß die vor hohen Feiertagen, eventuell auch Sonntagen, weniger geleisteten Arbeitsstunden keinerlei Lohnabzüge nach sich ziehen, sondern daß die volle Stundenzahl an Lohnarbeiter zur Auszahlung kommt. Dagegen sind gewöhnlich keine Vorkehrungen getroffen, um den Akkordarbeitern ähnliche Vergünstigungen zu sichern, sie erkaufen sich also meist den früheren Feierabend mit einem Verdienstausfall. Unstreitig stoßen wir also hier auf eine Halbheit, die in vielen Tarifverträgen wiederkehrt, und welche sich daraus erklärt, daß die Bestimmungen betr. den früheren

Digitized by Google

Arbeitsschluß gewöhnlich eine Kopie derselben Paragraphen in den Abmachungen der Bauberufe im engeren Sinne sind, wo nur selten in Akkord gearbeitet wird. In Berlin verlangten nun einige Drahtarbeiter, welche im Stücklohn standen, eine Entschädigung für den ihnen durch den früheren Schluß entgangenen Verdienst, eine Anforderung, welche die paritätische Schlichtungskommission zwar für berechtigt, aber formell unzulässig hielt. Später kam dann in derselben Sache ein klärender Vermittlungsvorschlag des gewerblichen Einigungsamtes zustande, dem zufolge nur solche Akkordarbeiter, welche den den im Lohn beschäftigten Personen garantierten wöchentlichen Mindestsatz bei der verkürzten Arbeitszeit nicht erreichen können, Anspruch auf entsprechende Entschädigung haben. Diese Entscheidung scheint uns beachtenswert, sie kann bei ähnlichen Differenzen die Grundlage zur Verständigung bilden. Wie die die Vertragsüberwachung regelnden Bestimmungen (siehe Tabelle) verraten, handelt es sich hier bereits um eine innerlich gefestigte und vom Vertrauen beider Parteien getragene Tarifgemeinschaft, deren Fortbestehen so gut wie gesichert, deren zeitgemäßen Abänderungen schon die Bahn frei gemacht, und deren weitere Ausbreitung den Kontrahenten erwünscht ist. Daß den Parteien an der Konservierung vertraglicher Zustände gelegen ist, zeigt uns der Umstand, daß der neuerdings zum Abschluß gekommene Vertrag auf 3 Jahre festgelegt ist, während sein Vorläufer vorsichtigerweise nur auf 1 Jahr abgeschlossen wurde. Mit welcher Sorgfalt die Kontrahenten bestrebt sind, Tarifdifferenzen zu verhüten, beweist die Ausarbeitung eines dem Vertrag beigegebenen Kommentars, welcher Streitigkeiten vorbeugt, und wie tatkräftig das reformatorische Bemühen auf beiden Seiten zum Ausdruck kommt, ersehen wir aus den zahlreichen Verbesserungen und Vervollkommnungen, welche die neuen Vereinbarungen im Vergleich mit dem früheren Abkommen enthalten. Unter anderem sei nur erwähnt, daß nunmehr eine durchgreifende Regelung der Akkordsätze unter Zugrundelegung des Mindestlohns in Aussicht genommen ist, während sich früher die Festlegung der Stücklöhne auf die vertragliche Anerkennung einer einzigen Maßbestimmung beschränkte. Daß hierbei ein Passus des alten Tarifs fiel, welcher den Arbeitgeber zur Entlassung solcher Akkordarbeiter berechtigte, die den Mindestlohn nicht verdienen können, sei nur nebenbei bemerkt, er erübrigt sich dadurch ganz von selbst, daß die Löhne positionenweise bestimmt werden, eine Lohndrückerei, wie sie durch Minderleistende befürchtet wurde, nunmehr also ausgeschlossen sein wird. Demnach wundern wir uns gar nicht, daß die Innung eine Aufforderung der Metallarbeiter auf Verallgemeinerung dieses Tarifs über die ihn noch nicht einhaltenden Orte offiziell unterstützte.

Am Vertrag der Gürtler und Metalldrücker, welcher vor dem Einigungsamt des Gewerbegerichts abgeschlossen wurde, ist die tarifliche Einschränkung der

Digitized by Google

Überarbeit und Vorbeugung gegen vermeidliche Entlassungen interessant. Die Arbeitszeitverkürzung bei Arbeitsmangel bedeutet einen Versuch, willkürlichen Entlassungen zu steuern und die Arbeiterfluktuation zu hemmen, der sich bereits, besonders in der Metallindustrie, als angebracht bewährt hat. Das Verbot der Überstunden, so lange Neueinstellungen möglich sind, scheint uns dagegen in der bedingungslosen Fassung mindestens gewagt zu sein. Die Durchführung dieser Bestimmung vorausgesetzt, müßten in Zeiten raschen Aufschwungs verhältnismäßig mehr Arbeitskräfte eingestellt werden, als das Gewerbe bei normalem Geschäftsgang festhalten könnte, die in obigem Passus bekämpfte Fluktation wäre also, wenn auch ungewollt, vertraglich begünstigt, oder die Arbeitszeiteinschränkungen müßten in Permanenz erklärt werden. Dagegen kann allerdings eingewandt werden, daß sich die Unternehmer vor Neueinstellungen scheuen und, da sie sich zum Verzicht auf die Überarbeit verpflichtet haben, ihre Neigungen zur Überproduktion zügeln würden. Demnach könnte also durch derartige Maßnahmen mehr Stabilität in die Produktion gebracht werden. Wir möchten dieser Auffassung aber entgegenhalten, daß primitive und schematische Verbote der Überarbeit niemals produktionsregelnd, wohl aber eventuell direkt produktionshemmend wirken können. Es scheint uns daher eine kindliche, vielleicht sogar unheilvolle Illusion, wenn man glaubt, die Krisenhaftigkeit der Produktion dadurch beseitigen zu können, daß man eine ihrer Wirkungen, wohl die, welche die Arbeiter zunächst empfinden, das Überstundenwesen, ausschließt, die Ursache des Übels aber, die Unkontrollierbarkeit der Konkurrenz auf dem Arbeits- und Warenmarkt ruhig bestehen läßt. Auf die wesentlichen Verbesserungen, welche der Vertrag bringt, und die unter der Rubrik „Besondere Bemerkung" dargestellt sind, gehen wir hier nicht ein, ihr Inhalt spricht ohne erläuternde Ausführungen für ihre Nützlichkeit. Wohl aber machen wir noch darauf aufmerksam, daß sich die Industriellen verpflichteten (siehe Überwachung), auch für die übrigen bei ihnen tätigen Arbeiterkategorien Tarifgemeinschaften anzubahnen. Dies offenkundige Unternehmerzugeständnis über den Wert des Kollektivvertrags wurde allerdings in der Öffentlichkeit fast ganz überhört. Der wüste Lärm der Riesenaussperrung, welche bald nach diesem Vertragsabschluß erfolgte, und die ein gewaltiger Protest der Großkapitalisten der Metallindustrie gegen die Tarifgemeinschaften war, übertäubte die noch schwachen Friedensstimmen. Trotzdem aber diese Massenentlassung die Widerstandskraft des Metallarbeiterverbandes tatsächlich brach, konnte sie die überzeugten Freunde der Korporativverträge keines anderen belehren, und eine mitten in dieser haßerfüllten Zeit in einer Versammlung der Arbeiterorganisation zu Berlin angenommene Resolution fand wohl die Zustimmung manches nüchtern denkenden und auf seinen Vorteil bedachten Arbeitgebers. „Die Versammelten sind der Überzeugung, daß Tarifverträge keineswegs

Digitized by Google

die Vernichtung, sondern die Förderung der Industrie und des Gewerbes bedeuten, es lag somit kein Anlaß für die Metallfabrikanten vor, wegen Förderung von Tarifverträgen eine brutale Aussperrung vorzunehmen," so lautet die markanteste Stelle dieser Kundgebung. Es gelang denn auch nicht, diesen Tarif ungültig zu machen, vielmehr wurde Ende 1903 konstatiert, daß ihm 176 Firmen trotz der Anfeindungen des Industriellenverbandes unterschriftlich anerkannt hatten. Auch kamen die Arbeitgeber ihrem Versprechen auf Schaffung von Korporativabmachungen für ihre übrigen Arbeitskräfte nach, und ihrer Initiative ist wohl in erster Linie das Entgegenkommen zu verdanken, welches die Berliner Schlosserinnung gegen die tariflichen Forderungen der Gesellenschaft zeigte. Der Tarif dieses Berufs ist allerdings noch recht mangelhaft, immerhin beseitigt die Bestimmung betr. die Verteilung des Akkordüberschusses jedenfalls manche Differenzen und auch das Abkommen bei Besetzung des paritätischen Arbeitsnachweises dürfte für die Arbeiter und das Institut selbst sicher von Wert sein.

Beachtenswert ist die Beobachtung, daß in der Berliner Metallindustrie immer ein Tarifabschluß einen anderen nach sich zieht. Hat sich der Korporativvertrag einmal in einer Branche bewährt, so drängen Arbeitgeber und Arbeitnehmerorganisationen, welche meist mehrere Berufsgruppen in sich vereinigen, auf ähnliche Regelung der Arbeitsbedingungen in anderen verwandten Gewerben. So hat sich bereits die Schlosserinnung für die Schaffung einer Kollektivvereinbarung für die Bauanschläger auf Anregnng der Gesellenschaft erklärt.

Auch die Kupferschmiede in Berlin haben, allerdings unter arbeiterseitigem Verzicht auf die gewünschte, aber auf Betreiben des Verbandes der Metallindustriellen verweigerte 9stündige Arbeitszeit ein Abkommen getroffen, welches in den einzelnen Betrieben zur Anerkennung gebracht ist und eine Steigerung der Akkordsätze bringt. Leider steht uns der Wortlaut des Tarifs nicht zur Verfügung, wir müssen also auf die Angabe der Zahl seiner Akkordpositionen verzichten. Auch ein anderer, allem Anschein nach weit interessanterer Vertrag, welcher den Kupferschmieden in Wolfenbüttel zugute kommt, war uns leider nicht erhältlich. Dem Fragebogen entnehmen wir, daß dort schon im Jahre 1890 die Preissteigerungen der Lebensmittel die Gehilfen zur tariflichen Lohnregelung veranlaßten, und daß unterdessen die Akkordpositionen, ohne Abänderung des Vertrags erhöht wurden. Heute arbeiten nur Organisierte, im ganzen 23 bis 30 Personen in den beiden in Betracht kommenden Werkstätten. Sie wünschen ein Weiterbestehen der Vereinbarung, welche größtenteils eingehalten wird, und scheinen mit dieser im großen und ganzen zufrieden zu sein. Sicher weist dies Gewerbe aber noch mehrere Tarifabmachungen resp. Akkordverzeichnisse auf, welche, sei es mündlich oder schriftlich, von beiden Parteien vereinbart wurden. Der noch vorwiegend kleinhandwerkliche Charakter und die ideellen Überbleibsel

Digitized by Google

zünftischer Solidarität zwischen Arbeitgebern und Arbeitern lassen darauf schließen, sie erklären aber auch, daß es sich noch mehr um wohlwollende Zugeständnisse als um Tarifgemeinschaften handelt, welche eine nüchtern klare Abgrenzung der Rechts- und Machtverhältnisse der Kontrahenten darstellen. „Die Bemessung des Lohnes ist", dem „Kupferschmied"-Gehilfenorgan zufolge, „keineswegs eine beiderseitige Abmachung, sondern eine einseitige Zufallslaune des Unternehmers, die entweder von Wohlwollen oder dem Gegenteil bestimmt wird". Immerhin wird die nunmehr geplante umfassendere Tarifaktion des Arbeiterverbandes nicht ohne Wirkung bleiben. Sie wird vielfach auf Ansätze zu Tarifbildungen stoßen, die nur noch der vertraglichen Sanktion des neuzeitlichen Ausbaus und der bindenden Anerkennung durch die beiderseitigen Organisationen bedürfen.

Nicht mehr wissen wir über die tariflichen Errungenschaften der Schmiede zu berichten. Auf dies Gewerbe dürfte wohl so ziemlich all das zutreffen, was wir in bezug auf die Kupferschmiede kurz bemerkten. Seit 1898 besteht in Bremen ein Tarif (siehe Tabelle) der sehr ungeregelten Arbeitsverhältnisse, vor allem sehr traurigen Lohnbedingungen ein Ende bereitete. Nach Unterhandlungen, die ein Vierteljahr in Anspruch nahmen, gelang es den Gesellen durch Androhung einer Arbeitseinstellung die Zustimmung der Innung zu den Forderungen zu erhalten. Unterdessen hat sich der Korporativvertrag auch die Sympathie der Arbeitgeber erzwungen, was daraus hervorgeht, daß das Koalitionsrecht der Gehilfen unter dem Vertragsverhältnis unangetastet geblieben ist, und daß sich die beiderseitigen Beziehungen friedlicher gestalteten. Der Tarif erfreut sich allgemeiner Durchführung und gilt in sämtlichen 35 Betrieben für all die 70 beschäftigten Personen. Angesichts dieser ausnahmslosen Anerkennung der geregelten Arbeitsbedingungen setzt uns die Mitteilung unseres Berichterstatters, daß die Schmutzkonkurrenz durch die vertragliche Ordnung eingeschränkt worden sei, nicht in Erstaunen und es ist auch nur selbstverständlich, daß beide Kontrahenten die Aufrechterhaltung der tariflichen Beziehungen wünschen. Auch in Offenbach sind die Arbeitsverhältnisse in zwei Achsenfabriken festgelegt, und zwar in der einen seit 1897, in der anderen erst seit 1901, und die mit den Tarifen dort gemachten Erfahrungen scheinen denjenigen in Bremen ganz ähnlich zu sein. Allem Anschein nach handelt es sich um die Einführung von Preisverzeichnissen, welche die Regellosigkeit der Entlohnung beseitigten. Sie sind uns aber, obgleich sie im Druck vorliegen, leider nicht zugänglich gemacht worden.

Endlich seien noch zwei Tarife erwähnt, die sich zwar nur je über einen Betrieb erstrecken, denen aber doch eine größere Bedeutung nicht abzusprechen ist. Der eine umfaßt 225 Arbeiter einer Fahrradfabrik in Brandenburg a. d. H. und gilt von Oktober 1903 ab auf ein Jahr, der andere betrifft die Former einer Augsburger Firma, deren Personal so lange unter ständigen Lohnabzügen

Digitized by Google

zu leiden hatte, bis die Arbeiterorganisation geordnete Akkordsätze durch kurzen Ausstand erzwang. Das Abkommen der Heizer und Maschinisten der Alsterdampfer in Hamburg haben wir ebenfalls den Tariferfolgen der Metallindustrie (siehe Tabelle) angereiht. Es bietet zwar nichts besonders Bemerkenswertes, ist aber, soweit wir unterrichtet sind, in dieser Branche das einzige seiner Art. Auch eine von den Werftarbeitern mit der Betriebsleitung des „Bremer Vulkan" getroffene Vereinbarung sei, da sie vertraglichen Charakter trägt, flüchtig gestreift. Unter Vorbehalt einer späteren paritätischen Revision nach achtwöchiger praktischer Erfahrung, kam ein neuer Lohn- resp. Akkordtarif vor dem Betriebsausschuß zur Annahme, und es wurden außerdem Zugeständnisse betr. § 616 gemacht. Bei Beerdigungen von Werkstattkollegen, welche einem Betriebsunfall zum Opfer gefallen sind, dürfen in größeren Werkstätten 50 % des Personals, in kleineren eventuell auch die ganze Belegschaft die Arbeit ruhen lassen, um dem Leichenzug zu folgen.

Von einem Tarifvertrag aus der Metallindustrie Köslins wurde uns mitgeteilt, daß die Arbeiterschaft auf seine Erneuerung verzichtete. Als Grund dieses uns unerklärlichen Verhaltens wird angegeben, daß die Arbeitgeber unerfüllbare Bedingungen stellten, wir müssen uns also, da nichts Näheres zu erfahren war, jeder Kritik enthalten, warnen aber davor, die Preisgabe der vertraglichen Ordnung an diesem Orte als einen Beweis für die Unhaltbarkeit der Tarifvereinbarungen überhaupt anzusehen. Als tarifliche Vorarbeit ist die im Jahre 1901 erfolgte Festlegung eines Mindestlohnes von 24 Mk., sowie einer Arbeitszeit von 9 Stunden, eines Zuschlags von 25 % auf Überstunden und der Abschaffung der Akkordarbeit durch die Berliner Bandagisten zu begrüßen. Fast alle Firmen gingen auf diese Bedingungen, welche bis heute noch größtenteils eingehalten werden, ein, und voraussichtlich werden sie der tariflichen Bestätigung nicht mehr lange harren.

III.

Bevor wir nun aber an der Hand unserer Tabelle zur Besprechung derjenigen Tarife der Metallindustrie übergehen, welche in direkter Verbindung mit den Baugewerben stehen, und deren Gültigkeitsbereich schon mehr der Bau als die Werkstatt ist, wollen wir einen kleinen Abstecher machen, um der hochinteressanten Bemühungen zu gedenken, welche unter der Leitung Professors Abbes zur Schaffung eines einheitlichen nationalen Mechanikertarifs aufgenommen wurden. Schon im Jahre 1889 wurde auf dem ersten Mechanikertag eine gemischte Kommission eingesetzt, welche aus Prinzipalen und den Vertretern von vier Arbeiterverbänden sowie einigen Gehilfen aus den Hauptorten des Gewerbes

Digitized by Google

bestand. Dieser Kommission war die Aufgabe geworden, in Anlehnung an die gegebenen Direktiven Vorschläge zur Sanierung des Lehrlings- und Gehilfenwesens auszuarbeiten und dem zweiten Mechanikertag, welcher 1890 in Bremen zusammentrat, zu unterbreiten. Nach längeren Debatten kamen folgende Punkte teils in der Kommissionsfassung, teils in revidierter, ergänzter resp. reduzierter Form zur Annahme:

1. Die Maximalarbeitszeit soll für ganz Deutschland 10 Stunden betragen.

2. Für Überarbeit soll ein Zuschlag von 25 % auch für Akkordarbeiter bewilligt werden, soweit solche nicht zu vermeiden ist.

3. Bei Akkordarbeit sind die Lohnsätze vor Übernahme der Arbeit schriftlich zu vereinbaren. Soweit neue Arbeiten in Akkord übernommen werden oder Akkordarbeiten ohne Verschulden der Gehilfen mißglücken, ist den Arbeitern der Stundenlohn als Mindestverdienst zu garantieren. (In diesem Punkte ging die Kommissionsvorlage weiter, indem sie bei sämtlichen Stückarbeiten die Zusicherung des Mindesverdienstes bei Lohnarbeit in Aussicht genommen hatte, um so Umgehungen der Minimallohnbestimmungen durch ausschließliche Bevorzugung der Akkordarbeit zu verhindern.)

4. Der Mindestlohn beträgt für Ausgelernte 18 Mk., doch liegt es den örtlichen paritätischen Kommissionen ob, den Verhältnissen angepaßte Lokalzuschläge zu vereinbaren. Junggehilfen (Gehilfen im ersten Jahr nach beendeter vierjähriger Lehrzeit) erhalten, falls sie auf weitere fachliche Ausbildung beim Lehrherrn Anspruch machen, wohl den Minimallohn, jedoch unter Abzug der jeweiligen Lokalzuschläge.

5. An sämtlichen bedeutsameren Gewerbsorten sind lokale, eventuell auf größere Bezirke mit wenigen Arbeitern und Betrieben auszudehnende paritätische Schiedsgerichte einzusetzen, welche die Vertragsdurchführung zu überwachen, das Lehrlingswesen zu kontrollieren und Tarifdifferenzen zu schlichten haben.

6. Die Arbeitsnachweise der Gehilfenschaft sind anzuerkennen, doch ist den Prinzipalen ein Aufsichtsrecht über diese, noch einseitig geleiteten Institute einzuräumen, mit dessen Ausübung die Schiedsgerichte zu betrauen sind.

Die nächste Unternehmeraktion, welche wir als eine versuchsweise Anbahnung einer teilweisen Regelung der Arbeitsbedingungen betrachten können, ist die Festlegung der Lehrlingszahl auf dem Mechanikertag zu Jena im Jahre 1900.

Zur Überwachung dieser Skala sowie zur Kontrolle des Lehrlingswesens überhaupt wurde die Konstituierung lokaler paritätischer Kommissionen vorgesehen und an verschiedenen Orten auch vorgenommen. Die Berichte über Wirksamkeit und Erfolge dieser Reformbestrebungen, welche auf dem Mechanikertage zu Dresden 1901 erstattet wurden, zeigten aber deutlich, daß die Mehrheit der Prinzipale die so notwendigen Normen noch als lästige Fessel empfand, und so

Digitized by Google

konnte die Annahme eines Antrags, der die zahlenmäßige Einschränkung der Lehrlinge zwar zur Abwehr einer Überfüllung des Berufs empfahl, Abweichungen von der Skala jedoch überall dort zuließ, wo eine gute Ausbildung der jungen Leute gewährleistet ist, nicht mehr überraschen, wohl aber mußte sie als die Entschließung wissenschaftlich und technisch so hochgebildeter Arbeitgeber sehr befremden. Noch weit betrübender war aber die Stellungnahme der Versammelten zur Einführung einheitlicher Normen für den Arbeitsvertrag. Einem Projekt, das seit Bestehen der Gesellschaft in Aussicht genommen, im Strudel des gewerblichen Entwicklungsdrangs aber lange bei Seite geschoben worden war und dann, einem Gehilfenwunsch Rechnung tragend, von Professor Abbe wieder aufgenommen wurde. Schon der Umstand, daß sich der Vorstand der Unternehmervereinigung zur Vertretung des eine Neuregelung der Arbeitsbedingungen anstrebenden Arbeiterantrags nicht kompetent fühlte und dessen Verteidigung der privaten Initiative eines hervorragenden Mitglieds überließ, beweist die Furcht vor einer offiziellen Behandlung dieser überaus wichtigen Frage. Die von Professor Abbe als „zeitgemäße Vertretung der Beschlüsse des zweiten deutschen Mechanikertags . . .“ bezeichneten Forderungen waren folgende:

1. Die Maximalarbeitszeit soll nur 9 Stunden betragen.
2. Für Überstunden 25 %, für Sonntagsarbeit 50 % Zuschlag.
3. Bei aller Akkord- und Stücklohnarbeit ist der der aufgewandten Arbeitszeit entsprechende Zeitlohn als Mindestverdienst zu gewährleisten.
4. Allen Gehilfen, welche ordnungsmäßig ausgelernt haben und schon ein Jahr als Gehilfe tätig waren, erhalten einen Minimallohn von 21 Mk. pro Woche, der durch Ortszuschläge zu erhöhen ist.

Sie gingen also kaum über den Rahmen der schon 1890 indirekt gutgeheißenen Normen hinaus, fanden aber trotzdem die heftigste Bekämpfung, besonders von seiten der Inhaber kleinerer Betriebe, welche hinter diesen dem Arbeiterwohle dienenden Vorschlägen die niedrige Absicht vermuteten, ihre Konkurrenzfähigkeit zu unterwühlen, und so die gewerbliche Sozialreform zu einem Vernichtungskrieg der Großen gegen die Kleinen stempelten. Da keine einzige Stimme zugunsten der Abbe'schen Normativbestimmungen laut wurde, fanden die Debatten bald ein klägliches Ende mit der Annahme eines Antrags, welcher die auf die einheitliche Regelung des Arbeitsvertrags bezüglichen Bestimmungen des Gesellschaftsstatuts gestrichen wissen und die Abgrenzung der Arbeiterrechte und Pflichten der privaten Übereinkunft überlassen will. Diese Beschließung entbehrte allerdings der eine Satzungsänderung ermöglichenden Formalitäten und wurde demnach gleichzeitig mit der Veröffentlichung des Berichts über diesen Mechanikertag als ungültig erklärt, sie gab aber trotzdem unmißverständlich und auch unabänderlich die Stimmung der ausschlaggebenden Kreise kund, und die bitteren

Digitized by Google

Worte des Vorsitzenden jener Zusammenkunft, „noch nie habe sich auf einem Mechanikertage an ein Referat von solcher Höhe eine so tiefstehende Diskussion angeschlossen", charakterisieren eine soziale Entwicklungsstufe, auf der sich noch mancher Unternehmerverband befindet. Noch ist es den hochstrebenden Anstrengungen der vereinzelten Sozialpolitiker und vorurteilsfreien Praktiker nicht gelungen, die Massen ihrer Gewerbsgenossen aus den Niederungen des Konkurrenzneids und des engherzigen Geizens mit Reformen emporzuheben, welche die Leistungsfähigkeit des wichtigsten Produktionsfaktors, der menschlichen Arbeitskraft, steigern. Den Pionieren der Tarifgemeinschaft in diesem Berufe wird also vorläufig nichts übrig bleiben, als durch die mustergültigen Einrichtungen ihrer Betriebe die human fühlenden Unternehmer anzuspornen, die Rückschrittler zu beschämen und vor allem durch die erhöhte Ertragsfähigkeit ihrer Fabriken immer eindringlicher zu beweisen, wie hoch sich die stärkere Belastung ihres Lohnkontos zu ihren Gunsten verzinst, und wie vielfältig die den Arbeitern geschenkte Stunde der Freiheit ihnen durch gesteigerte Leistungsfähigkeit ihres Personals wieder zugute kommt. Die geschäftlichen Erfolge der vorbildlichen Firma Zeiß in Jena, welche so lange Zeit unter der Leitung Professor Abbe's gestanden hat, bedeuten in dieser Hinsicht einen beachtenswerten Abschnitt des sozial- und gewerbepolitischen Anschauungsunterrichts, der heute die Vorbedingung zur verantwortungsvollen Wirksamkeit jedes Fabrikanten sein müßte. Wir glauben daher durch die tabellarische Wiedergabe des in diesem Betriebe gültigen Musterarbeitsvertrags der deutschen Tarifbewegung mehr zu dienen, als durch weitere Klagen über die tarifliche Indifferenz der meisten übrigen Unternehmer dieser Berufsgruppe.

(Tabelle siehe S. 175.)

IV.

Den Schluß der Lohntarife der Metallindustrie, welche wir hier besprechen werden, bilden die Verträge der vorwiegend auf oder an Bauten beschäftigten Gesellen. Hier haben wir es mit Berufskategorien zu tun, welche sowohl in der Werkstatt als auch auf dem Bau heimisch sind. Die Zwiespältigkeit der Arbeitsweise spiegelt sich denn auch in den einzelnen Tarifbestimmungen entsprechend wieder, wie besonders bei der Festsetzung der Arbeitszeit und bei der Behandlung der Akkordarbeit später ersichtlich sein wird. Die sowohl im Betrieb als auch auf der Baustelle gültigen Kollektivvereinbarungen der Klempner tragen schon durchaus den Stempel der baugewerklichen Arbeitsverträge, und die die Werkstattarbeit besonders berücksichtigenden Paragraphen sind schon mehr als Ausnahmebestimmungen zu betrachten. Dieser äußeren Übereinstimmung mit den baugewerklichen Verhältnissen entspricht eine innere Kongenialität des tarif-

Digitized by Google

Arbeitsvertrag der Optischen Werkstätte von Carl Zeiß in Jena.

In Kraft seit 15. Juli 1897, redigiert am 1. September 1901.

Arbeitszeit.	Überarbeit. a) Über- b) Nacht- c) Sonnt.-stunden.	Akkordarbeit.	Überwachung.	Besondere Bemerkungen.
8 Std. Zur Einholung von Betriebsstörungen usw. kann d. Arbeitszeit um 1 Std. verlängert werden; jedoch nur bis zu 13 Wochen.	a) 25 %, b) v. 9—6 und c) 50 %, auch für Akkordarbeiter.	Vorherige schriftl. Vereinbarung. Berufe, für welche Tarife bestehen, sind diese maßgebend. Wochenlohn garantiert.	Arbeiterausschuß von mindestens 12 volljähr. 1 Jahr im Betrieb tätigen Arbeitern, kann auch ohne Aufforderung der Betriebsleitung zusammentreten, und haben das Recht in allen Angelegenheit. von der Geschäftsleitung gehört zu werden.	Während der Arbeitszeit dürfen keine alkoholischen Getränke genossen werden. Gleiche, oder ähnliche Arbeiten, wie diejenigen im Betrieb, welche eine Verminderung der Leistungsfähigkeit mit sich bringen, darf der Arbeiter nach seinen regelmäßigen Arbeiten nicht mehr erledigen; dasselbe gilt auch für Privatarbeiten, die nicht dem Erwerb dienen, aber den Gesundheitszustand beeinträchtigen. Feiertage, Urlaubstage und 3. Tage nach hohen Festen in Lohn, desgl. bei Kontrollversammlungen usw. Bei familiären Abhaltungen sowie bei Krankheitsfällen wird 1 Tag der Abwesenheit bezahlt. Bis zu 12 Tagen bei militär. Übungen für diejenigen, welche 1 Jahr im Betrieb sind, wird der Wochenlohn unter Abzug von 6 Tagen künftiger Ferien bezahlt. Bei Betriebseinstellungen sowie bei vorübergehender Verkürzung der Arbeitszeit erfolgt kein Lohnabzug; dagegen kann nachgeholt werden (siehe Arbeitszeit). Wenn mehr als die Hälfte der Arbeiter abwesend sind, kann der Betrieb für diesen Tag geschlossen werden. Alle Bestimmungen für Lohnarbeiter gelten auch für Akkordarbeiter. Lohnzahlung Freitag. Alle Arbeiter über 18 Jahre haben Anspruch auf 12 Tage Urlaub im Jahre. Nach dem 20. Lebensjahre und 1 jähriger Tätigkeit im Betrieb werden 6 Tage davon bezahlt. „Angehörigen der Betriebe, Arbeitern wie Beamten, welche zu ehrenamtlicher Tätigkeit im Reichs-, Staats- oder Gemeindedienst berufen werden, muß der zu ordnungsmäßiger Ausübung dieser Tätigkeit nötige Urlaub auf ihren Antrag stets gewährt werden.“ [1]) Kündigungsfrist 14 Tage. Arbeiter und Beamte, welche ohne grobes Verschulden ihrerseits und ohne Einbuße ihrer Erwerbsfähigkeit gekündigt werden, haben nach 3 jähriger Tätigkeit im Betrieb Anspruch auf Fortzahlung des Lohns für ½ Jahr. Das Arbeitsverhältnis kann auf Wunsch des Arbeiters im Maximum auf 1 Jahr suspendiert werden; bei Krankheit resp. Erholungsurlaub dauert das Arbeitsverhältnis fort. Einstellungen erfolgen „ohne Ansehen der Abstammung, des Bekenntnisses und der Parteistellung“. Teilhaberschaft an der Pensionskasse sowie Gewinnbeteiligung laut Stiftungsstatut garantiert.

[1]) Lohnabzug erfolgt nur, soweit die Zeitversäumnisse aus öffentlichen Mitteln gewährt werden.

Digitized by Google

lichen Werdegangs. Derb und wetterfest, wie alle Bauarbeiter, sind auch diese Gesellen, radikal ihr Vorgehen und ausdauernd ihr Kampf. Hartnäckig wie die Bauunternehmer sind auch ihre Arbeitgeber dazu geneigt, eine rücksichtslose Gewaltherrschaft über die Gehilfen auszuüben, aber auch leicht zu einem ehrlich konstitutionellen Zusammenwirken mit der Arbeiterschaft zu gewinnen. Die Vorgeschichte der meisten dieser Tarife ist denn auch eine sturmbewegte, in Streiks und Aussperrungen treiben die Parteien ihren Eigensinn bis auf die Spitze, das eigene Wohl und das Gedeihen des Gewerbes bedrohend. Aber diese Kämpfe haben bei aller Zähigkeit und Brutalität etwas von jener kindlich harmlosen Raufluft, welche einem brüderlichen Einvernehmen Platz macht, sobald sich die Streiter die Köpfe blutig geschlagen haben. Kaum in einem anderen Gewerbe stieß der Gedanke des korporativen Arbeitsvertrags auf solch heftigen Widerstand bei revolutionären Arbeitern und reaktionären Unternehmern wie im Baugewerk, aber auch in keinem anderen kämpfen die Parteien mit so offenen Waffen gegeneinander wie dort. Wir finden auch nirgends dieselbe Beharrlichkeit und dieselbe unerschütterliche Vertragstreue, sobald sich die Kontrahenten an das kollegiale Zusammenarbeiten gewöhnt haben. Im Schlachtgewühl der Tarifkämpfe des Baugewerks stehen nun die Klempner und verwandten Berufe zwar im Hintertreffen, doch sind sie gewöhnlich direkt oder indirekt an den Kämpfen beteiligt und partizipieren neuerdings auch an den Tariferfolgen.

An positivem Material über die Entstehungsgeschichte der einzelnen Klempnerverträge sind wir leider sehr arm. Es führte aber auch zu weit, all die lokal verschiedenen und doch in ihren Grundzügen so übereinstimmenden Bewegungen zu schildern. Aus der Geschichte des Altonaer Abkommens ist hervorzuheben, daß es einer tariflosen Zeit von zwei Jahren ein Ende machte, welche dem Ablauf des ersten dortigen Lohntarifs — von 1901 bis 1902 gültig — gefolgt war. Wahrscheinlich wurde seinerzeit auf die Beibehaltung des Vertragsverhältnisses verzichtet, weil die Parteien innerhalb eines Jahres Gelegenheit zu der Beobachtung hatten, daß auch die Tarifgemeinschaft nicht alle gewerblichen und sozialen Wunden heilen kann, und daß auch das geordnete Nebeneinanderarbeiten seine Mühseligkeiten mit sich bringt. Die Tatsache aber, daß dann doch schon nach Ablauf von zwei Jahren wieder ein vertragliches Zusammenwirken herbeigewünscht wurde, und ein wesentlich verbesserter Tarif mit längerer Gültigkeitsdauer auf beiden Seiten gut geheißen wurde, spricht dafür, daß hier die Lehrmeisterin „praktische Erfahrung" den Parteien die Einsicht beigebracht hatte, daß die Vorzüge der Korporativvereinbarungen deren Nachteile reichlich aufwiegen. Während in Neumünster die unerträgliche Regellosigkeit der Lohnverhältnisse, welche von der Gesellenschaft der Öffentlichkeit in statistischer Beleuchtung kundgegeben wurde, den Anlaß zur Tarifaktion gab, waren es in Bant-

Digitized by Google

Wilhelmshaven andere, für das Baugewerk sehr charakteristische Mißstände, die in der Arbeiterschaft den Drang nach gewerblicher Mitbestimmung wachriefen. Schon lange waren die Arbeiter über die Regellosigkeit bei den Lohnzahlungen erbittert, welche sie oft zu stundenlangem Warten am Sonnabend, ja sogar zu manchmal vergeblichen Gängen nach dem Hause des Meisters an Sonntagen zwang. Den dadurch verursachten Verlust an der den Gesellen so kostbaren freien Zeit wollten sich diese daher durch die Bestimmung entschädigen lassen, daß die Zeit des Wartens bezahlt werden muß, um so dem Unternehmer die Rücksichtslosigkeit durch eine finanzielle Einbuße zu verleiden und das durch wirtschaftliche Benachteiligung des Arbeitgebers zu erzwingen, was seine Humanität nicht freiwillig gewährte. Vor allem aber empörte die Arbeiterschaft die frivole Mißachtung der Arbeiterschutzvorschriften in ihrem so gefährlichen Berufe, und zwei Unfälle, deren Ursachen auf Unachtsamkeit zurückgeführt werden mußten, gaben den äußeren Anlaß zum längst vorbereiteten Kampf. Wie die Tabelle zeigt, gibt der nach diesem niedergelegte Lohntarif den Arbeiterforderungen auf Wahrung ihres körperlichen Wohls und auf Respektierung ihrer Anrechte an eine ungestörte Erholungszeit urkundlichen Ausdruck und bestätigt damit das endliche Resultat eines sich unzählige Male wiederholenden Kampfes im Baugewerbe, der mit unternehmerseitiger, gedankenloser Aberkennung der Menschenrechte der Gesellen anfängt, und mit der paritätischen Wirksamkeit der Parteien bei der Überwachung der Arbeiterschutzgesetze und bei der gemeinsamen Beseitigung der Mißstände bei der Lohnzahlung endet. Wie sehr unterdessen die Meister in Bant gelernt haben, die Gleichberechtigung ihrer Arbeiter zu achten, beweist der Umstand, daß sie ihre Zustimmung zur Errichtung eines paritätischen Arbeitsnachweises erteilten und es sogar ruhig zulassen, daß die Verwaltung desselben Organisierte bei den Vermittlungen begünstigt. Unser Berichterstatter teilt uns denn auch mit, daß das beiderseitige Verhältnis der Kontrahenten erst ein sehr gespanntes gewesen sei, sich aber bereits „gemildert" habe, und daß „ein gedeihliches Zusammenarbeiten zu erwarten" sei. Beachtenswert und im Zusammenhang zu der Entstehungsgeschichte dieses Kollektivabkommens interessant ist schließlich auch die Tatsache, daß unter 21 Firmen nur 2 den Vertrag nicht eingehalten, und daß Arbeitgeber und Arbeitnehmer Schulter an Schulter gegen die Schmutzkonkurrenz unbefugter Elemente mit Erfolg Front gemacht haben. Zu einem Schluß auf die ermutigenden Erfahrungen, welche beide Kontrahenten mit der korporativen Lohnregelung gemacht haben, berechtigt auch eine Gegenüberstellung des jetzt gültigen und des 1900 abgeschlossenen Klempnervertrags aus Breslau. Zunächst ist zu bemerken, daß die alte Vereinbarung wohl mehr experimentelle Bedeutung hatte, war sie doch mit unbegrenzter Gültigkeitsdauer abgeschlossen, während das jetzige Abkommen die Vorbedingungen der

Digitized by Google

Tarifgemeinschaft, die zeitlich präzisierte Vertragsdauer und die Maßnahmen betreffend die Aufkündigung der Abmachungen, bereits enthält. Sodann ist wichtig, daß der neue Tarif neben einer Lohnerhöhung und durchgreifenden Regelung der Arbeitszeit auch Bestimmungen über Verbot und Zulassung der Akkordarbeit festlegt und die Extravergütungen für Arbeiten außerhalb der Stadt detailliert vorschreibt. Endlich sind jetzt die Parteien auch vertraglich zur Innehaltung der Vorschriften betreffend den Arbeiterschutz verpflichtet worden, was eine Neuerung von nicht zu verkennendem Werte bedeutet; denn weit mehr als der gesetzliche und polizeiliche Zwang nötigt das private Abkommen der Kontrahenten zur Beobachtung dieser selbstverständlichsten Unternehmerpflicht. Wo die Hilfsmittel des Polizeibureaukratismus versagen, setzt sich die Macht der vereinigten Parteien durch, und Zustände, die den Behörden, teils in Ermangelung einer sachkundigen, auch von Arbeitern unterstützten Baukontrolle, teils durch das Mißtrauen und den Eigensinn der organisierten Arbeitgeber und Gesellen verborgen bleiben, können vor dem immer wachen, geübten Auge der Organisation nicht versteckt werden. Aus diesem Grunde schätzen wir die Tarifbestimmungen, welche beide Kontrahenten auf die Einhaltung der Schutzbestimmungen festlegen, weil wir in ihnen ein gegenseitiges Versprechen, am Werke der Baukontrolle tatkräftig mitzuwirken, begrüßen, und wir achten sie hoch, weil sie einen nochmaligen Appell an das Verantwortlichkeitsgefühl der Arbeitgeber und Arbeiter bedeuten und den Schutz von Leben und Gesundheit der Mitarbeitenden, der von beiden Parteien oft als bureaukratische Schikane belächelt und leichtfertig mißachtet wird, zu einem der wichtigsten Gegenstände des Korporativvertrags machen.

Die revolutionäre Vergangenheit dieser Klempnertarife läßt leicht darauf schließen, daß sich die Parteien verhältnismäßig schwer an die vertragliche Ordnung gewöhnen, und daß es in der ersten Zeit des tariflichen Zusammenwirkens nicht an Konflikten und Vertragsbrüchen fehlt. So wurde der nach einer Aussperrung endlich zum Abschluß gekommene Vertrag für Bremen kurz nach dem Friedensschlusse schon wieder von den Arbeitgebern als unbequemer Ballast beiseite geworfen und sogar den über diese unbegreifliche Rücksichtslosigkeit empörten Gesellen mit erneuter Entlassung gedroht.

In Magdeburg wollten sich die Unternehmer ebenfalls nicht an die vor dem Gewerbegericht abgeschlossenen Vereinbarungen halten, und in Königsberg gingen sie in ihrem naiven Terrorismus sogar so weit, einfach einen den Arbeitern ungünstigen Paragraphen in den Vertrag einzufügen. All diese Konflikte haben aber kaum einen bitteren Beigeschmack, ihnen fehlt die raffinierte Überlegung, und sie lassen sich daher auch immer schnell wieder beilegen und stören das gute Einverständnis auf die Dauer nicht. Der Unternehmertyrann im Baugewerk ist eben ein gutmütiger Absolutist, der sich auch bei einem konstitutionellen

Digitized by Google

Regime ganz wohl fühlen kann. Derselbe Arbeitgeber, welcher vielleicht noch vor einem Jahr seine höchste Ehre darin erblickte, unumschränkter Herr im eigenen Hause zu sein, ist heute auf seine Vertragstreue, die Zufriedenheit seiner Arbeiter und den ruhigen, durch keine Aussperrung und keinen Streik mehr gehinderten Geschäftsgang stolz. In Kiel droht den Gesellen allerdings eine bedenkliche Gefahr, dort suchen die Arbeitgeber mehr und mehr den Akkord an die Stelle des Stundenlohns zu setzen, um durch dies formell berechtigte Vorgehen die tariflichen Mindestsätze umgehen zu können. Die Arbeiter haben sich in einer Protestresolution gegen dies Vorgehen und damit auch gegen die Akkordarbeit überhaupt erklärt, eine Maßnahme, welche kaum großen Wert haben dürfte, denn eine kritiklose Verwerfung des Stücklohns wird die Arbeiter nur in den Verdacht des unsachlichen Radikalismus und der gewerblichen Verständnislosigkeit bringen. Das einzige Hilfsmittel gegen derartige Vertragsumgehungen sind vertragliche Gegenmaßnahmen, in diesem Fall also eine baldige korporative Regelung der Akkordsätze für Werkstattarbeit und eine Klärung darüber, ob und wie weit auch auf Bauten Akkordarbeit zulässig sein soll. Interessant ist ein Konflikt der Berliner Berufsangehörigen. Dort traf die paritätische Schiedskommission einen Entscheid, welcher dem unklaren Passus betreffend die Bezahlung der auswärtigen Arbeiten unmißverständliche Fassung durch Fixierung der Entfernungen nach Kilometern gab. Diesem Schiedsspruch unterwarfen sich die Meister aber nicht, und sie beugten sich auch dem ihn bestätigenden Entscheid des Gewerbegerichts nicht. Darauf kam es, nachdem die Verhandlungen lange verschleppt wurden, zu einem nochmaligen Eingreifen des Einigungsamts und zu einem Kompromißvorschlag, der das Landgeld von einer Entfernung von 4 Kilometern ab — die Kommission hatte sich auf 3 geeinigt — zur Auszahlung kommen läßt. Endlich, jedenfalls durch die Gefahr eines zu erwartenden Ausstandes geschreckt, fügten sich nunmehr die Arbeitgeber dem so oft als gerecht bezeichneten Urteil, und damit ist auch in Berlin der Friede wieder gesichert. Gleichzeitig ist aber ein Beweis für die Hartnäckigkeit mancher baugewerblichen Unternehmer erbracht, der den berüchtigten Eigensinn der Gesellen dieser Berufe zwar nicht entschuldigt, aber immerhin als eine Art von Berufskrankheit darstellt, von der auch Meister nicht verschont bleiben.

Auf recht viel Widerstand, und zwar nicht nur bei den Unternehmern, sondern auch bei den Arbeitern, stieß der vor dem Einigungsamt Berlins vereinbarte Kollektivvertrag der Rohrleger, doch hat er sich unterdessen so im Gewerbe eingewurzelt, daß das Verhältnis zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern bereits zu einem völlig kollegialen geworden ist, das beide Parteien mit gleicher Energie zur Tariseinhaltung und Agitation für die Ausbreitung der Vereinbarungen verpflichtet. Charakteristisch für die beiderseitigen Beziehungen sind die arbeiter-

Digitized by Google

seitig gemachten Vorschläge zur nächsten Tarifrevision, welche darin gipfeln, daß der Arbeitsnachweis der Unternehmer keine unorganisierte, tarifignorierende Firma mehr mit Gesellen versorgen darf, und daß die ihrer Vereinigung nicht angehörenden Unternehmer zur Anstellung tariftreuen Personals, zur Anerkennung des Vertrags und zum Anschluß an ihre Organisation gezwungen werden sollen. Daß sich die Kontrahenten auch mit vereinten Kräften der gewerblichen Reformarbeit und vor allem der Heranbildung eines berufstüchtigen Arbeiternachwuchses widmen, geht daraus hervor, daß die gemeinschaftliche Kommission bereits zur Lehrlingsfrage Stellung nahm und neben anderen Sanierungsmaßnahmen auch die Festsetzung einer geregelten Lehrzeit in Vorschlag brachte. Hoffentlich werden die Arbeiten der Körperschaft auf diesem Gebiet in nächster Zeit positivere Gestalt annehmen. Auch diese Vereinbarung erfuhr übrigens schon eine wichtige Kommentierung durch einen Beschluß der Schlichtungskommission, und auch hier handelte es sich um einen strittigen Passus betreffend die Gewährung des Zuschlags auf Landarbeiten. Erfreulicherweise stieß der von der legitimen Körperschaft gefaßte Beschluß nicht auf denselben Widerstand wie bei den Klempnern, das beste Zeichen dafür, wie weit der parlamentarische Konstitutionalismus den Vertragskontrahenten schon zur zweiten Natur geworden ist. Allem Anschein nach bahnt sich allmählich eine Tarifverallgemeinerung im Gewerbe der Rohrleger an, bereits hören wir von dem Plan einer Konferenz der Rohrlegergehilfen, welche zu der Frage eingehend Stellung nehmen soll, und auch die Rohrumhüller treffen Vorkehrungen zur Begründung eines nationalen Abkommens.

Unterziehen wir nunmehr die tabellarisch dargestellten Tarife soweit einer kritischen Besprechung, als sich unsere Bemerkungen nicht schon durch vorher Gesagtes erübrigen, und insofern sie besonders beachtenswerte Bestimmungen oder spezifisch charakteristische Merkmale aufweisen. Allerdings darf nicht unerwähnt bleiben, daß jedenfalls außer den in der Tabelle enthaltenen Tarifen deren noch verschiedene an anderen Orten bestehen dürften, immerhin werden die wichtigsten Abmachungen hier enthalten sein. Vorausschicken müssen wir auch, daß wir es in Düsseldorf nicht mit einer Vereinbarung für das ganze örtliche Gewerbe, sondern nur mit Bestimmungen über eine Spezialarbeit (Grubenreinigen) zu tun haben. Wie die Tabelle des näheren zeigt, handelt es sich also dort um eine zum Vertrag erweiterte Festsetzung der Arbeiterrechte und -pflichten, welche wir sonst unter der Rubrik „Extraarbeit" zusammenfassen. Außerdem muß beachtet werden, daß der Erfurter Tarif bereits abgelaufen und nicht verlängert worden ist. Trotzdem ist die Vereinbarung nach wie vor in Gültigkeit und wird allgemein eingehalten. Es muß hier also auf einer oder auch auf beiden Seiten entweder sträfliche Indifferenz oder kindischer Eigensinn die Ursache der Preisgabe des

Digitized by Google

Vertragsverhältnisses gewesen sein. Um sachliche Gegnerschaft kann es sich nicht handeln, eine solche käme nicht in der formellen Auflösung des Abkommens unter Beibehaltung seines Inhalts, sondern in einer Aufkündigung der vereinbarten Tarifbedingungen und Beseitigung der vertraglichen Löhne zum Ausdruck. Die Verwandtschaft mit den Baugewerben verrät die Rubrik „Arbeitszeit" unleugbar. Oft erfährt hier die Arbeitseinteilung und die Zahl der Arbeitsstunden sogar eine Zweiteilung, in eine solche für die Werkstatt und eine solche für den Bau. Diese Doppelbestimmungen sollen jedenfalls die Annäherung an die baugewerklichen Arbeitsbedingungen dadurch erleichtern, daß sie auf Bauten eine völlige Anpassung an die dortigen Gepflogenheiten verlangen, während sie im Betrieb die längere Arbeitszeit in Anlehnung an den früheren Zustand vorläufig noch gelten lassen. Manchmal finden wir auch hier schon die sog. „winterliche Arbeitszeitskala", welche die Zahl der Arbeitsstunden nach der Ab- und Zunahme des Tageslichts abstuft und ihren tiefsten Stand gewöhnlich im Dezember erreicht. Auch die uns schon bekannten Vergünstigungen betreffend den früheren Arbeitsschluß vor hohen Festen, auch ab und zu vor gewöhnlichen Sonntagen (siehe oben), treffen wir hier wieder. In Altona ist sogar zugunsten der außerhalb beschäftigten Gesellen noch vorgesehen, daß diese Montags die Arbeit später beginnen dürfen, jedenfalls in Rücksichtnahme darauf, daß sie den freien Tag in ihrer Heimat zubringen wollen und den Ort ihrer Tätigkeit daher am Montag schwer rechtzeitig erreichen können. Im Breslauer Tarif war uns leider nicht ersichtlich, wie viele Stunden früher vor Feiertagen aufgehört werden darf. Für sämtliche hier und später behandelten Verträge gilt übrigens die Bemerkung, daß der Norm entsprechend an diesen Tagen mit kürzerer Arbeitszeit zwar die Nachmittagspause durchgearbeitet wird, dann aber für die noch bleibenden nicht geleisteten Arbeitsstunden kein Lohnabzug erfolgt. Geschieht dies trotzdem vereinzelt, so vermerken wir es in der Tabelle.

Zu der Festsetzung der Löhne ist nichts von hervorragender Bedeutung zu sagen; wohl aber sei darauf aufmerksam gemacht, daß sich fast durchweg besondere Lohnbestimmungen für „Junggesellen" (junge Leute, welche eben aus der Lehre entlassen werden) vorfinden. Diese jugendlichen Arbeitskräfte erhalten entweder einen fixierten niedrigeren Stundenlohn, oder werden, wie gewöhnlich im Baugewerk, nach freier Vereinbarung bezahlt. Eine steigende Lohnskala, welche das Arbeitereinkommen bis zum 24. Lebensjahr steigert, haben wir in Elberfeld, und die Verträge für Berlin (Rohrleger), Hannover, Königsberg, Magdeburg sehen, falls sie auf Wunsch der Parteien fortbestehen sollen, eine Erhöhung des Stundenlohns vom 1. April 1904 resp. 1903 ab vor, sie enthalten also bereits neben den zur Zeit des Vertragsabschlusses gültigen die revidierten, für eine spätere Tarifperiode bestimmten Lohnsätze. Recht interessant ist die Regelung der Akkordarbeit in diesen Berufen, weil es sich, wie des näheren ausgeführt, um gewerb-

Digitized by Google

liche Zwittererscheinungen handelt, welche, soweit sie baugewerblichen Charakter tragen, nach möglichster Beseitigung der Stückarbeit streben müssen, soweit sie aber zu dem in Betrieben verrichteten Handwerk gezählt werden, ein lebhaftes Interesse an der Konservierung des differenzierteren und für die Werkstatt mehr geeigneten Akkordsystems haben. Von praktischer Anpassungsfähigkeit zeugt es daher, daß die Verträge vielfach, der Zwiespältigkeit der Verhältnisse Rechnung tragend, die lebensgefährliche Akkordarbeit auf Bauten verbieten, im Betriebe dagegen das dort völlig unbedenkliche Stücklohnsystem ruhig beibehalten. Nur Berlin schließt die Akkordarbeit ohne Vorbehalt aus, und der Erfurter Tarif verlangt ebenfalls die Abschaffung derselben. Was wir an den meisten dieser Verträge vermissen, ist eine Vorkehrung gegen Preisdrückereien durch die ungeregelte Akkordarbeit, ohne welche unstreitig die Stundenlohnsätze leicht illusorisch gemacht werden können. Wenn angesichts der Neuheit korporativer Abmachungen in der Branche noch auf die Ausarbeitung von vielgegliederten Akkordtarifen verzichtet wurde, so wären Bestimmungen um so nötiger, welche den im Stücklohn stehenden Gesellen wenigstens den Wochenlohn vertraglich garantieren. Große Abweichungen weisen die Landgeldzulagen (Rubrik auswärtige Arbeiten) auf, in deren Mannigfaltigkeiten wir uns aber hier nicht verlieren können. Auch über die unter derselben Rubrik behandelten Extraarbeiten bemerken wir nur bedauernd, daß ihrer verhältnismäßig nur noch wenig in den Vereinbarungen gedacht wird. Wie viel auf diesem Spezialgebiete der ordnenden korporativen Arbeit noch zu tun übrig bleibt, zeigt uns das Düsseldorfer Abkommen, dessen Einzelheiten wohl auch anderenorts zur Grundlage einer ähnlichen Regelung der in diesem Gewerbe so außerordentlich unangenehmen und mit besonderem Aufwand an Kleidung verknüpften Extraarbeiten genommen werden kann.

Die Vertragsdauer ist meist eine zwei- oder dreijährige, nur die Rohrleger Breslaus haben sich bloß auf ein Jahr, die Parteien in Düsseldorf und Elberfeld aber überhaupt nicht zeitlich gebunden. Fast durchweg begegnen wir der Festsetzung einer vorherigen Kündigung des Vertrags von acht Wochen. Jedenfalls zeigt sich hier, sowie bei den sehr übereinstimmenden Bestimmungen betr. der Vertragsüberwachung in den einzelnen Tarifen das Eingreifen einer ordnenden Zentralgewalt. Bevor wir also diese Einheitlichkeiten auf blind waltenden Nachahmungstrieb zurückführen wollen, bringen wir sie mit der Mitwirkung des Zentralvorstands der Arbeiterorganisation bei örtlichen Tarifbewegungen in Verbindung. Eine unter „besondere Bemerkung“ mitgeteilte Bestimmung des Klempnertarifs von Bremen, welche den Vertrag während Aussperrungen oder Streiks in anderen Bauberufen suspendiert, sei noch erwähnt. Sie ist bei der Verkettung der einzelnen Bauberufe miteinander erklärlich und sanktioniert nicht etwa für diese Zeit Tarifbrüche auf beiden Seiten, sondern kommt nur soweit in Betracht, als

Digitized by Google

die Klempner durch das Stocken der anderen Arbeiten zum Mitfeiern gezwungen sind, und sichert in diesem Fall die Unternehmer vor Schadensersatzansprüchen oder Klagen der Arbeiter über tarifwidrige Entlassungen. Rigoros, aber bei den guten Organisationsverhältnissen der baugewerblichen Arbeiter nicht unerfüllbar, ist die Bestimmung im Vertrag für Neumünster, welche die Vereinbarungen aufhebt, falls sie nicht eingehalten werden. Noch weit präziser kommt das Verlangen nach strikter allgemeiner Tarifanerkennung und absolut zuverlässiger Vertragstreue der Gesellen in Königsberg zum Ausdruck. Dort ist das Abkommen in dem Augenblick hinfällig geworden, wo sich 10 Gehilfen des Tarifbruchs schuldig machen.

Damit ist also dem oft beklagten Terrorismus der Bauarbeiter ein Feld produktiver Arbeit angewiesen. Mit wie großem Recht man sich auch gegen den Organisationszwang auflehnen mag, dem Tarifzwang wird kein Sozialpolitiker und kein organisierter Arbeiter feindlich gegenüberstehen, und bei der unnachsichtigen Bekämpfung der Lohndrückerei können sich die verschiedenst gefärbten Arbeiterverbände die Hand reichen.

Die oben gemachten Ausführungen über die vertraglichen Vorbeugungen gegen die Verzögerung der Lohnzahlung und über die tarifliche Verpflichtung auf Einhaltung der Arbeiterschutzbestimmungen entbinden uns hier weiterer Bemerkungen über diese Paragraphen. Ebenfalls in das Kapitel „Arbeiterschutz in den Tarifverträgen" gehören aber die in einigen Vereinbarungen enthaltenen Vorschriften betreffend Errichtung von Baubuden resp. Aufenthalts- und Aufbewahrungsräumen für Kleidung und Werkzeug, der Aufstellung von Verbandskasten zur ersten Hilfeleistung bei Unfällen und der Lieferung der Waschgeräte. Die bloße Angabe des Inhalts dieser Bestimmungen spricht eigentlich zur Genüge für ihre Unentbehrlichkeit, überdies werden wir die einschlägigen tariflichen Maßnahmen eingehender in dem den Baugewerben gewidmeten Kapitel besprechen. Wichtig ist noch der Passus des neuen Altonaer Vertrags, welcher den mit Arbeiten der Gelernten beauftragten Hilfsarbeitern deren Lohn zusichert. Er garantiert nicht nur den Ungelernten gleichen Lohn für gleiche Leistung, sondern macht auch die lohndrückerische Verwendung von billigeren Hilfskräften zu Arbeiten, welche tariflich zu entlohnen sind, zugunsten der Gelernten und zur Bürgschaft für die Solidität des Gewerbes unmöglich. In Breslau finden sich im Rohrlegertarif interessante Vorschriften, welche den Unternehmer zur Lieferung des Werkzeugs verpflichten. Sie schützen die Gehilfen jedenfalls davor, daß ihnen durch das Verlangen, das Werkzeug zu stellen, ein Teil der Betriebskosten des Arbeitgebers aufgebürdet werden, wie dies in so vielen Berufen ungehindert geschehen darf.

Damit schließen wir unser letztes Kapitel über die Tarifgemeinschaften der

Digitized by Google

Ort.	Vertragsdauer.	Arbeitszeit.	Arbeitsschluß.	Stundenlohn.	Überarbeit. a) Überstunden, b) Nacht „ c) Sonntagsstd.	Akkordarbeit.
Chemnitz. (Feilenhauer.)	Ab 29. Mai 1899.			Nach vorheriger Vereinbarung. Werkzeugbauen: 50 ₰ p. Std. für Feilenschleifer.		4 Grundposition. 58 Neben „ Nicht vorgesehene Arbeiten nach vorheriger Vereinbarung.
Remscheid. (do.)	Ab 1. September 1896.					366 Positionen u. 80 „ für Auslandsaufträge mit niedrigeren Preissätzen.
Berlin. (Nadler, Drahtspinner u. -weber 2c.)	1. April 1904 bis 31. März 1907.	9 Std. „Bei eintretendem Arbeitsmangel kann, bevor Entlassungen vorgenommen werden, die Arbeitszeit bis auf 6 Std. pro Tag verkürzt werden.“	Sonnabends 1, vor hohen Festen 2 Std. früher.	Nadler: 1.—3. Gesellenjahr 40—50 ₰. Alle übrigen: 52½ ₰. Ab 1. April 1905 55 ₰. Hilfsarbeiter (über 20 Jahre): 40 ₰. Vom 17.—20. und über 50 Jahre: 35 ₰. Arbeitsburschen: 30 ₰. Arbeiter beim Transport: 35 ₰.	a) Nadler: 15 ₰ mehr. Hilfsarbeiter: 10 ₰. mehr.	Wird unter Zugrundelegung der Mindestlöhne neu vereinbart, soweit diese nicht schon verdient werden. Wenn üb. Festsetzung neuer Akkordsätze keine Einigung erzielt wird, ist d. Schlichtungskommission anzurufen.
do. (Gürtler u. Metalldrücker.)	September 1903 bis 1. September 1905. 1 Monat kündigen, sonst 1 Jahr weiter.	9 Std. „Bei eintretendem Arbeitsmangel muß, bevor Entlassungen vorgenommen werden, die Arbeitszeit bis auf 6 Std. pro Tag verkürzt werden.“		Gürtler: 50 ₰; im 1. Gesellenjahr 45 ₰. Drücker: 60 ₰; im 1. Gesellenjahr 55 ₰. Minderleistende u. Jugendliche: Nach Vereinbarung.	a) 25 % mehr. Ueberstunden dürfen nicht gemacht werden, wenn die Möglichkeit von Neueinstellungen besteht.	Stundenlohn garantiert; jedoch erst 14 Tage nach Eintritt in die Beschäftigung.

Digitized by Google

der Metallindustrie.

Überland- und Extraarbeit.	Unterschrift.	Überwachung.	Besondere Bemerkungen.
	Feilenfabrikant.-Verein u. Feilenhauer-verein.		
Wenn Arbeiten außerhalb der Werkstätte länger als $^1/_2$ Tag dauern, p. Std. 10 ₰ mehr; Umgehungen durch Verteilen der Arbeit an andere Personen sind verboten. Freie Fahrt, wenn über 3, auch Fahrzeit in Lohn, wenn die Entfernung über 5 km beträgt. Wo Übernachten nötig 2,50 ℳ oder freie Station und 1,00 ℳ p. Tag Zuschlag.	vorhanden.	Ständige parität. Schlichtungskommission; vor Ablauf des Vertrags als Revisionskommission tätig.	„Arbeiter, die als Spinner oder Drahtweber für Rabitzgewebe angelernt werden sollen, erhalten: In den ersten 4 Wochen 35 ₰ p. Std, „ „ nächst. 4 „ 40 „ „ „ „ „ „ 14 Tagen 45 „ „ „ Alle übrigen erhalten 47$^1/_2$ „ „ „." Lohnzahlung muß $^1/_2$ Std. nach Arbeitsschluß beendet sein, längeres Warten in Lohn. Tarif muß im Betrieb aushängen. Betriebsstörungen üb. $^1/_2$ Tag in Lohn, jedoch nicht mehr als $^1/_2$ Tag. Reinigung der Maschinen und Arbeitsplätze innerhalb der Arbeitszeit. Wascheinrichtungen müssen vorhanden sein.
	vorhanden.	Ständige parität. Schlichtungskommission, welche sich unparteiischen Vorsitzenden wählt. Ein Sitz ist dem Gewerkverein (H.-D.) eingeräumt. Berufungen gegen Entscheide sind innerhalb 8 Tagen beim Einigungsamt des Gewerbegerichts zulässig. „Die Kommission soll verpflichtet sein . . . . für diejenigen Arbeiter, welche außer den Druckern und Gürtlern von den vertragschließenden Arbeitgebern beschäftigt werden, einen Tarifvertrag zu entwerfen." Wird keine Einigung über den Vertrag erzielt, so ist immer das Einigungsamt anzurufen.	Bestimmungen über Werkzeuglieferung festgelegt. Wartezeit auf Lohn, wenn mit Schluß der Arbeitszeit nicht die Auszahlung beginnt. Waschvorrichtungen müssen vorhanden sein. Reinigung der Bänke muß innerhalb der Arbeitszeit erfolgen.

Digitized by Google

Ort.	Vertragsdauer.	Arbeitszeit.	Arbeitsschluß.	Stundenlohn.	Überarbeit. a) Überstunden, b) Nacht „ c) Sonntagsstd.	Akkordarbeit.
Berlin. (Schlosser.)	1. Januar 1904 bis 31. März 1906. 1/4 Jahr kündigen, sonst 1 Jahr weiter.	9 Std.		Im 1. Gesellenjahr 35 ₰ „ 2. „ 40 „		„Die Betriebsinhaber werden dafür Sorge tragen, daß der Akkordüberschuß unt. den Helfern seitens der Kolonnenführer im Verhältnis ihrer Lohnsätze und Leistungen verteilt und derselbe vom Arbeitgeber an jeden einzelnen ausgezahlt wird.“
do. (Kupferschmiede.)	Ab 1. April 1904.	10 Std.		50 ₰.	a) 25% mehr, b) 100% „ c) 50% „	
Bremen. (Schmiede.)	Von 1898 ab.	10 Std.		19 ℳ pro Woche.	a) Bis zu 21,00 ℳ 50; über 21,00 ℳ Wochenlohn 60 ₰ p. Std.	
Hamburg. (Maschinisten der Alsterdampfer.)	Ab 1903.			Falls die Konjunktur eine günstigere wird, soll über Lohnerhöhung beraten werden.	a) Wenn über 1/2 Std. p. Std. 60 ₰.	

Klempner-, Installateure-

Altona. (Bau- und Werkstattklempner.)	Vom 16. März 1904 bis 15. März 1906. 1/4 Jahr kündigen, sonst 1 Jahr weiter.	9 Std. Winterskala bis 6 1/2 Std.	Sonnabends 1/2 Std. früher, vor 4 hoh. Festen um 4 Uhr Schluß.	Bau- und Kundschaftsarbeit: 60 ₰ Ladenemballage- u. Druckarbeit: 55 ₰. Junggesellen im 1. Jahre: 45 ₰.	a) 15 ₰ mehr, b) v. 10—6 1/2 Uhr 25 ₰ mehr.	Bei Bauarbeit ausgeschlossen.
Berlin. (Bauklempner.)	19. September 1903 bis 1. April 1906. 2 Monat kündigen, sonst 1 Jahr weiter.	9 Std.	Vor hohen Festen 2 Std. früher.	60 ₰. Junggesellen: Im 1. Jahre 50 ₰, „ 2. „ 55 „ Minderleistende: Nach Übereinkunft.	a) 25% mehr.	Ausgeschlossen.

Digitized by Google

der Metallindustrie.

Überland- und Extraarbeit.	Unterschrift.	Überwachung.	Besondere Bemerkungen.
		Streitigkeiten schlichtet das Schiedsgericht der Schlosserinnung; nach Bildung des Einigungsamts d. Innungsausschusses entscheidet dieses.	Betreffs des Arbeitsnachweises wurde folgender Vorschlag angenommen: „Bei den nächsten Wahlen sollen die Gesellen dafür Sorge tragen, daß ihnen genehme Personen in den Gesellenausschuß gewählt werden. Die Wahltermine sollen eine Woche vorher in allen Werkstätten bekannt gegeben werden.“
Bei Stadtmontagen p. Std. 10 ₰ Aufschlag.	vorhanden.		
	Innung und Gesellenausschuß.		Verbandskasten und Verbandsutensilien müssen unter Obhut des 1. Gesellen sein. Werkzeuge werden in der Arbeitszeit gereinigt.
	Gewerbegerichtliches Einigungsamt.	Arbeiterausschuß wird anerkannt.	„Alle drei Wochen gibt es einen freien Tag.“

und Rohrlegertarife.

Bei auswärtiger Arbeit, wo nicht Rückkehr des Abends möglich, 2,00 ℳ pro Tag mehr inkl. Sonn- u. Festtage. Zu hohen Festen freie Heimreise. Fahrzeit nach Arbeitsschluß u. Weg über 5 km als Ueberstd. bezahlt. Ueber ½ Std. frühere Abfahrt od. Ankunft vor, resp. nach der übl. Arbeitszeit mit Überstundenaufschlag bezahlt.	vorhanden.		Bei Nachtarbeit gleiche Pausen wie am Tage, jedoch werden diese mit bezahlt. Längeres Warten auf Lohn als ½ Std. als Ueberstunde bezahlt. Weg zur Lohnzahlungsstelle in Arbeitszeit. Für Baubude, Waschvorrichtungen und Verbandsmaterial muß Arbeitgeber sorgen. Von Hilfsarbeitern ausgeführte Gesellenarbeit nur zu Gesellenlohn.
Nach Vororten, wenn die Entfernung über 4 km beträgt, freie Fahrt in Lohn. Wo Uebernachten nötig, muß Entschädigung gewährt werden.	vorhanden.	Ständige paritätische Kommission mit unparteiischem Vorsitzenden. Wenn keine Einigung, innerh. 8 Tagen Einigungsamt des Gewerbegerichts. Kommission revidiert den Tarif und legt 8 Wochen vor Ablauf neuen Entwurf vor.	„Die gesetzlichen Arbeiterschutzbestimmungen sind einzuhalten.“

Digitized by Google

Ort.	Vertragsdauer.	Arbeitszeit.	Arbeitsschluß.	Stundenlohn.	Überarbeit. a) Überstunden, b) Nacht „ c) Sonntagsstd.	Akkordarbeit.
Berlin. (Rohrleger.)	Vom 12. November 1902 bis 1. September 1906. 1/4jährige Kündigung oder 1 Jahr weiter.	9 Std.	Sonnabends 1, vor hohen Festen 2 Std. früher.	Monteure: 50 ₰., ab 1. April 1903 55 ₰. Helfer: 37 1/2 ₰., ab 1. April 1903 40 ₰.	b) von 6—8 Uhr und c) 50 % mehr.	Ist möglichst zu vermeiden, wenn doch vorkommt, nur unter Garantie des Stundenlohns.
Bremen. (Klempner.)	Vom 29. Mai bis 1. Juni 1906. 8 Wochen kündigen, sonst 1 Jahr weiter.	9 Std.		Bis zum 20. Jahr 39 ₰. über 20. „ 46 „ „ 24. „ 55 „	a) 33 1/2 % mehr, b) c) 50 % mehr, b) von 9 Uhr ab.	
Breslau. (Klempner.)	Vom 13. Juli 1903 bis 1. April 1905. 1/4 Jahr kündigen, sonst 1 Jahr weiter.	10 Std., wenn auf den Bauten kürzere Arbeitszeit, dann entsprechend gekürzt.	Sonnabends früher.	38 ₰. Junggesellen: Im 1. Jahre 33 ₰., „ 2. „ 35 „ Geübte Gehilfen: 43 ₰.	a) 10 ₰. mehr.	Bei Bauarbeit ausgeschlossen, bei Werkstattarbeit möglichst zu beschränken.
do. (Rohrleger.)	Vom 1. April 1903 bis 1. April 1904. 1/4 Jahr kündigen, sonst 1 Jahr weiter.	10 Std. Winter ev. verkürzt.	Vor 3 hoh. Festen um 4 Uhr Schluß, wenn nicht dringende Arbeiten vorliegen.	Monteure: 40 ₰. Hilfsarbeiter: Nach 1 Jahr Tätigkeit im Beruf 27 ₰.	a) 10 % mehr, b) c) 25 % „ b) von 8—6 Uhr.	Soll möglichst vermieden werden.
Düsseldorf. (Klempner u. Installateure.)	Ab 24. April 1903.			Am Tage von 7—7 Uhr 1 ℳ., die Nachtstd. von 7—7 Uhr 1,50 ℳ. p. Std. Nur für Grubenreinigungen gültig.		

Digitized by Google

und Rohrlegertarife.

Überland- und Extraarbeit.	Unterschrift.	Überwachung.	Besondere Bemerkungen.
Bei auswärtigen Arbeiten erhalten die Rohrleger 3, die Helfer 2 ℳ p. Tag mehr: vom 1. April 1903 ab erhalten die Helfer ebenfalls 3,00 ℳ p. Tag mehr. Wird freie Station gewährt, dann beträgt die Zulage p. Tag 1,50 ℳ. Fahrgeld III. Kl. und Reisezeit in Lohn, wenn Arbeitsstätte über 5 km entfernt.	vorhanden.	Ständige paritätische Kommission mit unparteiischem Vorsitzenden.	Pausen bei Sonntags- und Nachtarbeit werden mit bezahlt. Heizbarer Aufenthaltsraum. Bei Wasserarbeiten müssen Wasserstiefel geliefert werden.
Über 7,5 km 1,00 ℳ, wenn Übernachten nötig 2,50 ℳ p. Tag (bei Überlandarbeiten) mehr. Reinigen von Klosetts ꝛc. 50 ₰., für jeden weiteren Tag ebenfalls 50 ₰. mehr. Für Grubenanschlüsse, wenn Grube ungereinigt, 3,00 ℳ extra.	vorhanden.	Innung und Gesellenausschuß, wenn keine Einigung, tritt innerhalb 24 Std. paritätische Kommission mit unparteiischem Vorsitzenden zusammen, wenn über den unparteiischen Vorsitzenden keine Einigung erzielt wird, übernimmt den Vorsitz der Gewerbegerichtsvorsitzende. 8 Wochen vor Vertragsablauf legt Kommission neuen Entwurf vor.	Lohnzahlung in Arbeitszeit. Tarif muß in jeder Werkstatt aushängen. Gesetzliche Arbeiterschutzbestimmungen sind einzuhalten. Bei Aussperrung anderer verwandter Berufe tritt der Tarif zeitweilig außer Kraft.
Bei auswärtigen Arbeiten bis zu 6 km Entfernung 75 ₰. Zuschlag p. Tag; wo Übernachten nötig, 1,50 ℳ p. Tag, inkl. Sonntags, mehr.	vorhanden.		Gesetzliche Schutzbestimmungen sind beiderseits einzuhalten. Tarif muß in der Werkstatt aushängen.
Bei auswärt. Arbeiten erhalten Monteure 2,00 ℳ, Arbeiter 1,50 ℳ p. Tag mehr; im Ausland 3,50 ℳ, od. freie Station und eine Zulage nach Vereinbarung. Innerhalb der Stadtgrenze Laufzeit in Lohn, außerhalb freie Fahrt III. Kl. in Lohn.	vorhanden.	Ständige paritätische Kommission.	Außerhalb des Geschäfts Arbeitende machen ½ Std. früher Schluß, um Lohn vom Arbeitgeber zu holen. Rüstholz, Hebezeug und Leitern werden vom Unternehmer geliefert, ebenso ist das Werkzeug vom Geschäft zu stellen. Verschließbare und im Winter heizbare Baubude muß vorhanden sein.
Für Klosettrohranschluß — wenn ohne Grubenreinigung — 5,00 ℳ für alle dabei Beschäftigten extra.	vorhanden.		Lehrlinge dürfen nicht mit Grubenreinigungen beschäftigt werden. Zu Grubenreinigungen darf kein Geselle gezwungen werden; einmalige Übernahme verpflichtet jedoch auch für die Zukunft. Lange Kanalstiefel müssen für diese Arbeiten vom Meister geliefert werden.

Digitized by Google

Ort.	Vertragsdauer.	Arbeitszeit.	Arbeitsschluß.	Stundenlohn.	Überarbeit. a) Überstunden, b) Nacht „ c) Sonntagsfd.	Akkordarbeit.
Elberfeld. (Klempner u. Installateure.)	Ab 1903 bis auf weiteres.	9½ Std.	Sonnabends 1, vor 3 hoh. Festen 2 Std. früher.	Junggesellen vom 2. Halbjahr ab 18 M. Vom 3. Gesellenjahr bis nach vollendetem 24. Lebensjahr 21—27 M. pro Woche. Bei Minderleistenden Ausnahmen zulässig. Zur Einführung obiger Löhne ist eine Übergangsfrist festgesetzt; am 1. April 1904 müssen sämtliche Sätze durchgeführt sein.	a) 25 % mehr. b) 50 % „ c) 50 % „ b) Nach 10 Uhr.	
Erfurt. (Klempner.)	Vom 1. Januar 1900 bis 1. Januar 1902. (Abgelaufen, jedoch beiderseitig weiter eingehalten.)	10 Std.		Für Gesellen von unter 20 bis über 22 Jahre alt: 32—40 ₰.	a) 25 % mehr. b) 50 % „ c) 50 % „	„Akkordarbeit wird abgeschafft."
Hamburg-Altona. (Heizungsmonteure.)	1. April 1904 bis 1. April 1907. ½ Jahr kündigen, sonst 1 Jahr weiter.	9 Std.	Vor 3 hoh. Festen 2 Std. früher. Auswärts Arbeitende haben vor hoh. Festen ½ Tag früher Schluß u. nach den Feiertagen ½ Tag später Arbeitsanfang.	Monteure: 60 ₰. Hilfsmonteure: 50 ₰.	a) Die 3 ersten Stunden 25 % mehr. b) 50 % „ c) 50 % „ An den 3 hoh. Festen u. Neujahr 100 % mehr.	Stundenlohn, sowie der festgesetzte Zuschlag auf Ueberstunden, wenn solche angeordnet oder, mit Zustimmung der Firma, freiwillig gemacht werden, garantiert.
Hannover. (Klempner u. Installateure.)	21. August 1902 bis 1. Oktober 1905. 2 Monat kündigen oder 1 Jahr weiter.	10 Std. Vom 1. April 1904 ab 9½ Std.	Vor 4 hoh. Festen 2 Std. früher.	45 ₰. V. 1. Apr. 1904 ab 50 ₰. Hilfsarbeiter: Nach 2 Jahren Tätigkeit im Beruf 35 ₰, ab 1. April 1904 38 ₰. Junggesellen: Im 1. Jahr 33 ₰, dann bis zum 22. Lebensjahr 40 ₰.	a) 25 % mehr, b) 25 % mehr, c) 50 % „	

Digitized by Google

und Rohrlegertarife.

Überland- und Extraarbeit.	Unterschrift.	Überwachung.	Besondere Bemerkungen.
Bei auswärtigen Arbeiten, wo Übernachten nötig ist, wird freie Station gewährt. Freie Fahrt in Lohn.	vorhanden.		Lohnzahlung Freitags.
Bei Überlandarbeiten 50% Zuschlag.	vorhanden.		„Für ausreichende Schutzvorrichtungen auf Bauten muß Vorsorge getroffen werden."
Außerhalb p. Tag 3,00 ℳ mehr, auch Sonntags, wenn die Arbeit 7 Tage dauert. Bei längerer Dauer p. Tag 2,50 ℳ. Wenn Rückkehr am selbigen Tag möglich, 20 ₰ p. Std. mehr; jedoch nicht über 2,00 und nicht unter 1,00 ℳ p. Tag. Freie Fahrt III. Kl. in Lohn. Vor 3 hoh. Festen freie Heimreise. Bei Arbeiten auf dem Bau 5 ₰ p. Std. mehr.	vorhanden.		
Über 10 km bei täglicher freier Rückfahrt 1 ℳ für Gehilfen, 0,75 ℳ für Helfer p. Tag mehr. Bei schlechter Bahnverbindung tritt diese Entschädigung bei Entfernungen von $7\frac{1}{2}$ km ein.	vorhanden.	Ständige paritätische Kommission mit unparteiischem Vorsitzenden, schlichtet innerhalb 24 Std. Wenn keine Verständigung über „Unparteiischen", übernimmt Gewerbegerichtsvorsitzender die Leitung.	Lohnzahlung in Arbeitszeit — wenn über $\frac{1}{2}$ Std. gewartet wird, in Lohn. Gesetzliche Bestimmungen betr. Schutzvorschriften sind einzuhalten.

Digitized by Google

Ort.	Vertragsdauer.	Arbeitszeit.	Arbeitsschluß.	Stundenlohn.	Überarbeit. a) Überstunden, b) Nacht „ c) Sonntagsstd.	Akkordarbeit.
Kiel. (Klempner u. Installateure.)	Vom 1. Juli 1902 bis 30. Juni 1905. ½ Jahr kündigen oder 1 Jahr weiter.	9½ Std. Im Winter nach Vereinbarung gekürzt.	Vor 3 hoh. Festen 2 Std. früher.	48 ₰ Ältere erfahrene Gesellen: 52 ₰.	a) c) 10 ₰ mehr, b) nach 9 Uhr 25 ₰ mehr.	
Königsberg. (Klempner.)	Vom 9. Juli 1903 bis 31. März 1905. Die Unternehmer heben den Vertrag auf, wenn mehr als 10 Gehilfen tariftreu werden.	10 Std.	Sonnabends ½ Std. früher, jedoch mit Abzug.	37 ₰ V. 1. Apr. 1904 ab 40 ₰. Junggesellen: Im 1. Jahre nach der Lehrzeit 30 ₰ Vom 1. April 1904 ab 33 ₰	a) b) 10 ₰ mehr.	
Magdeburg. (Klempner.)	Vom 1. Oktober 1903 bis 1. Oktober 1905. 2 Monat kündigen oder 1 Jahr weiter.	9½ Std. Wenn im Baugew. die 9st. Arbeitsz. eingeführt wird, tritt diese nach 4 Woch. a. b. d. Klempn. in Kraft.	Vor 4 hoh. Festen 2 Std. früher.	Gehilfen: Unter 20 Jahre 36 ₰., vom 1. April 1904 ab 38 ₰. Über 20 Jahre 42 ₰., vom 1. April 1904 ab 45 ₰. Minderleistende: Nach Vereinbarung.	a) Die ersten 2 Std. 10 ₰ mehr. b) c) 20 ₰ mehr.	Bei Bauarbeit ausgeschlossen. In Werkstatt nach Zustimmung des Gehilfen unter Garantie des Stundenlohns.
München.	Ab Juni 1904 bis Juni 1905. 2 Monat kündigen, sonst 1 Jahr weiter.	9½ Std.	Sonnabends 1 Std. früher; kann abgezogen werden.	Im 1. Gesellenjahre 30 ₰., bei Bauarbeit 35 „ im 2. u. 3. Gesellen „ 40 „ „ 4. „ „ 45 „ Selbständ. Arbeiter 50 „ Bei Aushilfsarbeit (bis zu 8 Tage) 5 Pf. p. Std. mehr.	a) 1. Std. 25% mehr, b) 50% mehr.	
Neumünster. (Klempner.)	Vom 1. Mai 1904 bis 1. Mai 1906. 2 Monat kündigen, sonst 1 Jahr weiter. „Dieser Tarif muß in allen einschlägigen Geschäften . . . zur Durchführ. gelangen. Im and. Falle steht jedem Teil 3-wöchentl. Kündigung zu.“	10 Std.	Vor Ostern und Pfingsten um 5 Uhr.	45 ₰. Junggesellen im 1. Jahr, sowie der Lohn für Fabrikations- u. gewöhnliche Werkstattarbeiten nach Vereinbarung. „Für solche Gesellen, welche innerhalb der ersten 3 Tage wegen Untüchtigkeit entlassen werden müssen, beträgt der Lohn 30 ₰. pro Std.	a) 5 ₰ mehr, b) c) 10 ₰ „ b) Nach 10 Uhr abends.	

Digitized by Google

und Rohrlegertarife.

Überland- und Extraarbeit.	Unterschrift.	Überwachung.	Besondere Bemerkungen.
Freie Fahrt. Wenn Übernachten nötig, freie Station oder 1 ℳ p. Tag mehr. Sonntags freie Fahrt nach Hause oder die übliche Entschädigung.	vorhanden.		„Bei Ausführung gefährlicher Arbeiten sind die Bestimmungen der Unfallverhütungsvorschriften strikte einzuhalten.“
Außerhalb der Stadttore bei über 3 km Entfernung p. Tag 50 ₰ mehr; bei weiteren Entfernungen freie Station oder 1,50 ℳ für Verheiratete, 1,00 ℳ für Ledige mehr p. Tag. Fahrzeit in Lohn. Fahrgeld IV. Kl. Bei Fußtouren entweder Hin- oder Rückweg in Lohn.	vorhanden.	Ständige paritätische Kommission schlichtet; über Streitigkeiten, die innerhalb 14 Tagen nicht erledigt sind, entscheiden beiderseitig die Generalversammlungen. Im November 1904 tritt die Kommission zusammen u. arbeitet neuen Tarif aus, wird Einigung nicht erzielt, läuft der Vertrag ab.	Lohnzahlung in Arbeitszeit; mehr als ½ Std. auf Lohn warten wird als Überarbeit bezahlt.
Weg innerhalb des Stadtbezirks in Lohn. Landzulage p. Tag 1,75 ℳ und freie Fahrt III. Kl. Wo Übernachten nötig, 3,00 ℳ p. Tag mehr. Bei Turm- und Fahrstuhlarbeiten 50 % mehr. Klosett und Abflußrohrreinigen 10 ₰ mehr p. Std.	vorhanden.	Ständige paritätische Kommission mit unparteiischem Vorsitzenden schlichtet innerhalb 24 Std.; wenn keine Einigung über den Vorsitzenden erzielt wird, übernimmt Gewerbegerichtsvorsitzender die Leitung.	Lohnzahlung in Arbeitszeit. Gesetzliche Schutzbestimmungen sind einzuhalten. Tarif muß in Werkstätten aushängen.
Bei auswärtigen Arbeiten, die im Vorortverkehr liegen, 1,50 ℳ ohne Fahrgeld; außerhalb des Vorortverkehrs 2 ℳ p. Tag und freie Fahrt.	vorhanden.	Gewerbegericht. „Der kündigende Teil ist verpflichtet, alsbald nach der Kündigung das Einigungsamt anzurufen.	Lohnzahlung in Arbeitszeit; muß über ½ Std. gewartet werden, wird ganze Zeit gezahlt. Die gesetzl. Arbeiterschutzbestimmungen sind von beiden Teilen strengstens zu beachten. Tarif muß aushängen.
Freie Fahrt. In Städten, für welche 52 ₰ Stundenlohn oder mehr üblich ist, gilt dieser, und wird dann nur einmalige Hin- und Rückfahrt vergütet.	vorhanden.	Innungsvorstand und Gesellenausschluß schlichtet.	

Digitized by Google

Metallindustrie mit der Wiedergabe der tabellarisch angeordneten Korporativverträge und in der Hoffnung, daß die neuerdings mit wuchtiger Energie einsetzenden Tarifbewegungen der organisierten Metallarbeiter bald das Vereinzelte zum systematischen Ganzen fügen mögen. Spät finden sich die Arbeiter dieser Riesenindustrie zur offiziellen Tarifarbeit zusammen, das Heer der Unorganisierten mag sie lange entmutigt, die Wucht der Großindustrie ihre Aktionen gelähmt haben, und der Andrang der Ungelernten hat ihnen sicher schon manche stolz eingenommene Position wieder entrissen, die Errungenschaften der letzten Zeit fielen aber wie Zündstoff in die Arbeitermassen und entflammten in allen namhafteren Orten den Kampf um den gewerblichen Frieden und das Mitbestimmungsrecht der Arbeiterschaft. Die einzelnen Branchen der Metallindustrie aber, welche vielleicht heute noch da und dort die ungewöhnte Tarifgemeinschaft als knechtisches Joch empfinden, werden sich bald unter ihrem schützenden Dach ruhig und gedeihlich entwickeln, und es wird auch für diese Industrie die Zeit kommen, wo sich die Großunternehmer nicht nur ihrer Patente, sondern vor allem der geordneten sozialen Zustände in ihren Betrieben und des guten Einvernehmens mit ihrer gleichberechtigten Arbeiterschaft rühmen.

Digitized by Google

Dritter Teil.

Die Tarifentwicklung in den Holzbearbeitungs- und Verzierungsindustrien.

Digitized by Google

Digitized by Google

Erstes Kapitel.

Holzindustrie.

Als Holzbearbeitungs- und Verzierungsindustrien haben wir sämtliche Unterbranchen der Holzindustrie und auch all jene Gewerbe zusammengefaßt, welche sich den Haus- und Zimmerschmuck zur Aufgabe machen. Diese Verbindung ist mehr eine formell gebotene, als durch die Berufseigentümlichkeiten notwendig gemachte. Wie bei der Behandlung der einzelnen Kapitel ersichtlich sein wird, treten die gemeinsamen Merkmale völlig hinter den spezifisch gewerblichen Verschiedenheiten zurück — schließlich ist aber jede berufliche Klassifizierung ein Gewaltakt, der im Interesse der Übersichtlichkeit und klaren Disponierung einer derartigen Arbeit begangen werden muß.

An die Spitze dieses Abschnitts stellen wir die Tarifentwicklung in der Holzindustrie, einmal, weil sie sich über eine größere Föderation von verwandten Gewerben erstreckt, dann aber auch, weil sie das Interessanteste und Bedeutsamste enthält, was wir in diesem Abschnitt mitzuteilen haben. Soweit die gewerkschaftsoffiziellen Aktionen der im Industrieverband der Holzgewerbe vereinigten Arbeiter in Betracht kommen, ist wenig Neues zu berichten. Die revolutionäre Tarifopposition, welche sich Mitte der neunziger Jahre einer Seuche gleich fast in allen freien Gewerkschaften verbreitet hatte, erwies sich auch in diesen Berufsgruppen als harmlose Kinderkrankheit, welche dem erstarkten Gewerkschaftsorganismus nicht mehr gefährlich werden kann. Schon im Jahre 1900 nahm eine Generalversammlung des Verbandes eine den Abschluß von Korporativverträgen empfehlende Resolution nach Anhörung eines eingehenden Referats an, in der allerdings noch das alte Tarifmißtrauen verschämt in den Worten zum Durchbruch kommt: „Die Verwaltungen . . . haben die Aufgabe, die Vereinbarung so zu gestalten, daß sie nicht zum Nachteil der im Beruf beschäftigten Kollegen ausarten können.“ Auch die durch die Eigenart der hauptsächlich vertretenen Branchen verursachten Erschwerungen einer einheitlichen korporativen

Digitized by Google

Regelung der Lohnbedingungen, wie Vorherrschen sehr komplizierter und differenzierter Akkordsysteme, weitgehende Durchführung der Arbeitsteilung, und vor allem ein ständig im Fluß begriffener technischer Entwicklungsgang, finden in der Kundgebung Erwähnung, werden aber nicht mehr als Vorwand zur Verwerfung jedweder tariflicher Ordnung benutzt, sondern nur zur Rechtfertigung der vorläufig noch vorsichtigen Taktik bei der praktischen Tarifarbeit angeführt. Sie nötigen die Organisation, so heißt es in der Entschließung, sich vorläufig vorwiegend auf die Festlegung von Mindestlöhnen und deren Garantierung bei Akkordarbeiten, auf die Bezahlung von Extraarbeiten, die Regelung der Arbeitszeit und die Abschaffung des Kost- und Logiszwangs beim Meister zu beschränken. In ihrer prinzipiellen Würdigung der Tarifgemeinschaften schloß sich die Tagung der Resolution des allgemeinen Gewerkschaftskongresses in Frankfurt a. M. 1899 (siehe S. 38 u. 39) an und fügte die von gesundem gewerkschaftlichem Selbstbewußtsein zeugenden Worte hinzu: „Der Verbandstag sieht in dem Abschluß solcher Verträge keine Aufgabe eines gewerkschaftlichen Prinzips, sondern die Anerkennung eines starken Einflusses der gewerkschaftlichen Organisation, da ohne die Organisation solche Vereinbarungen keinen Rückhalt haben." Mit dieser Stellungnahme entfesselte der Verbandstag nicht nur die zurückgehaltene Aktionslust mancher heimlichen Freunde des Kollektivvertrags, sondern erteilte auch gleichsam Generalabsolution für alle bisher im lokalen Rahmen ausgefochtenen Tarifkämpfe und verbürgte den durch sie erzielten illegitimen Errungenschaften für die Zukunft seinen väterlichen Schutz. Gerade diese örtlichen Erfolge mögen viel zur Klärung der Auffassung des Kollektivvertrags in den Kreisen der Mitglieder beigetragen haben, sonst wäre wohl die einsichtsvolle tarifliche Vorarbeit der Organisationsleitung bei dem selbständigen Charakter dieser Arbeiterkategorien noch auf recht rauhen Boden gefallen. Wie wir aber sehen werden, hatte sich damals schon das Korporativabkommen vereinzelt so gut bewährt, daß seine Förderung durch die Gesamtvereinigung geradezu zur gewerkschaftlichen Pflicht geworden war.

I.

Bau- und Möbeltischler.

Am zahlreichsten sind die Tarifvereinbarungen wohl bei den Tischlern, und zwar handelt es sich hierbei teils um Tarife, welche nur die Möbel-, teils um solche, die nur die Bauarbeiter umfassen. Vielfach aber auch um Verträge, welche sich unter Abgrenzung der gebotenen speziellen Abweichungen über beide Branchen erstrecken. Am ältesten ist unseren Angaben auf den eingegangenen Fragebogen zufolge der Tarifvertrag der Bau- und Möbeltischler zu Leipzig, welcher im Jahre 1887 abgeschlossen und sowohl 1896 als auch 1899 revidiert

Digitized by Google

wurde, also bereits verschiedene Entwicklungsphasen durchlaufen hat. Interessant und charakteristisch für das Bedürfnis nach Spezialisierung der tariflichen Abmachungen, das in dem Maße zunimmt, in welchem sich die Tarifgemeinschaften im gewerblichen Boden einwurzeln, ist der Umstand, daß diesem Vertrag 1898 ein solcher für eine Spezialbranche, die Herstellung von weißen Möbeln, und 1900 ein weiterer Tarif für die Bauanschläger gleichsam ergänzend zur Seite gestellt wurde. Von dem allgemeinen Tarif, welcher Werkstatt- und Bauarbeiten regelt, haben sich also Vereinbarungen für Branchen abgezweigt, welche ausschließlich Bau- resp. Werkstattarbeiten aufweisen. Fast ebensolange erfreuen sich auch die Tischler (jedenfalls Bau- und Möbelarbeiter zusammen) in Stettin vertraglich geordneter Arbeitsbedingungen, dort wurde das erste Abkommen 1888 tariflich niedergelegt. Sodann schließt sich der Tarif für Bergedorf-Sande, abgeschlossen 1889, revidiert 1900, der für Zittau seit 1896, der für Lübeck seit 1897 (revidiert 1899), die für Köslin und Zehlendorf, beide seit 1899, der der Hamburger Bauanschläger seit 1901, der Bautischlervertrag Posens 1902, und derjenige der Möbeltischler ebendort seit 1903, sowie endlich der Möbeltischlertarif für Höchst a. M., gleichfalls abgeschlossen im Jahre 1903, an. Durchweg übereinstimmend wird arbeiterseitig konstatiert, daß die Tarife ganz ungeregelten Verhältnissen ein ersehntes Ende gemacht und schlechte Arbeitsbedingungen saniert haben. In Posen wird besonders die durch den Korporativvertrag erzielte Verkürzung der Arbeitszeit von 11 resp. 14 auf 10 Stunden, und in Bergedorf-Sande die vertragliche Ausschließung des Kost- und Logiszwangs rühmend hervorgehoben. In Bergedorf, Stettin und Zittau kamen die Vereinbarungen durch friedliche Verhandlungen, in Hamburg, Köslin, Posen (für beide Branchen) und Zehlendorf durch teilweise längere Streiks zustande. Etwas abweichend von den anderen Orten ist in Höchst a. M. die Vorgeschichte des Tarifs. Dort unterbreiteten die Unternehmer ihren Gesellen einen wesentliche Verschlechterungen enthaltenden Tarif, mußten aber die geplante Übervorteilung der Arbeiter preisgeben und sich zu gemeinsamen Beratungen über einen von den Gehilfen vorgelegten Gegenvertrag herbeilassen, wobei es den Arbeitern nicht nur gelang, eine Bedrohung ihrer bisherigen Errungenschaften abzuwehren, sondern auch den vereinbarten höheren Lohnsätzen tarifliche Sanktion und damit Dauerhaftigkeit verschafft wurde. Sowohl in Leipzig (Bauanschläger) als auch in Lübeck sind die Kollektivvereinbarungen nicht direkt, aber indirekt durch Streiks erzwungen. In Lübeck sind sie zwar ohne Kampf getroffen worden, doch führen die Arbeiter, kaum ohne Recht, das Entgegenkommen der Tischlerinnung auf die Lehren zurück, welche absolutistische Unternehmer gelegentlich eines 22wöchigen Streiks im örtlichen Gewerbe im Jahre 1889 erhalten hatten. In Leipzig bedurfte es zur Festlegung der Abkommen in der Möbelbranche längerer Streiks, dagegen verständigten sich die Bauanschläger

Digitized by Google

friedlich mit ihren Arbeitgebern, immerhin standen auch dort die Parteien unter dem direkten Einfluß des vorhergegangenen Ausstandes in der Möbelbranche.

Verhältnismäßig genaue Mitteilungen wurden uns über die Zahl der an den Verträgen partizipierenden Firmen und Arbeitern und über die Einhaltung der Abkommen. In Hamburg kommen für die Bauanschläger etwa 400 Arbeiter in 80 Betrieben in Betracht, die Vereinbarungen für die Weißmöbelbranche haben für 6 Werkstätten mit 150 Arbeitern Gültigkeit. Die Arbeiter halten die Tarife streng ein, dagegen sollen die Arbeitgeber „nicht besonders tariffreundlich" sein. Voraussichtlich werden die Abkommen noch in Kraft bleiben, „da die Arbeiter zufrieden sind, die Arbeitgeber, die gerne Schmutzkonkurrenz treiben, allerdings nicht". Eigentümlich berührt angesichts dieser Zugeständnisse die Bemerkung unseres Berichterstatters, daß sich die Gegensätze zwischen den Parteien durch das Tarifverhältnis bis „zu einem gewissen Grade verschärft" haben, und daß die Unternehmer sich nur ungern zu den notwendigen Verhandlungen mit der Organisation herbeilassen. Um so erstaunlicher wird uns dies Mißtrauen der Prinzipale, wenn wir weiter erfahren, daß die Schmutzkonkurrenz nicht nur nach der subjektiven Meinung unseres Gewährsmanns, sondern auch nach offenem Zugeständnis aller anständigen Firmen abgenommen hat. In Zehlendorf halten sämtliche 6 Meister mit im ganzen 38 Gehilfen den Tarif, dessen Fortbestehen gewünscht wird, und mit dem „die Parteien zufrieden" sind, ein. Das Koalitionsrecht der Arbeiter ist dort anstandslos anerkannt. Der Bau- und Möbeltischlertarif in Leipzig erstreckt sich über 240 Firmen, welche durchaus tariftreu sind, daneben gibt es aber noch etwa 40 Kleinmeister, welche gelegentlich einzelne Positionen brechen. Von einer einheitlichen Gültigkeit des Spezialtarifs kann insofern nicht gesprochen werden, als derselbe anläßlich der ständigen technischen und konstruktionellen Änderungen in der Branche dauernde Abänderungen erfahren mußte, was naturgemäß eine große Verworrenheit zur Folge hatte. Über Ausdehnung und Durchführung des Bauanschlägervertrags wurde uns keine Mitteilung, wohl aber gilt auch für diesen Beruf die treffende Bemerkung unseres Berichterstatters „Tarife werden nur gehalten, wenn die Arbeiter darauf drängen". Ergänzend hierzu sind auch die weiteren Sätze charakteristisch, „das gegenseitige Verhältnis ist nach unserer Beobachtung durch Tarife allein nicht wesentlich zu beeinflussen, solange nicht die Stärke der Organisation den Tarifen den nötigen Nachdruck verleiht". Erfreulicherweise sind die Gesellen aber mit dem Abkommen zufrieden, sie konstatieren „mit Genugtuung eine steigende Respektierung ihres Koalitionsrechts" und geben an, daß „im allgemeinen" auch die Schmutzkonkurrenz abgenommen habe. „Konkurrenzen der schäbigsten Art sind eben auch unter der Tarifeinhaltung möglich, jedenfalls hat in den meisten Betrieben das Lohnminimum größere Preisunterbietungen verhindert." Dies Arbeiterurteil gaben wir vollinhaltlich

Digitized by Google

wieder, weil es den Vorzug hat, von übertreibendem Optimismus frei zu sein, wie die obigen Auslassungen des Beantworters zur Genüge zeigen. Für 35 Betriebe mit 280 Gesellen hat der Posener Tarif der Bautischler Gültigkeit, derjenige der Möbelarbeiter aber erstreckt sich über 100 Werkstätten mit gegen 250 Arbeitern. Während der erstgenannte Vertrag vor dem Gewerbegericht abgeschlossen wurde, kam der letztere in einer gemischten Kommission der Parteien zustande, arbeiterseitig wird gleich wie in Hamburg darüber geklagt, daß die Unternehmer keinerlei Bemühungen um die Ein- und Durchführung des Vertrags auf sich genommen haben. Diese Indifferenz wird um so verurteilenswerter, als die Arbeitgeber allem Anschein nach großen Vorteil von dem Abkommen haben, „was man von den Arbeitern", nach Angabe unseres Berichterstatters, „nicht sagen kann". Das Koalitionsrecht bleibt übrigens dort unangetastet, und auch die Schmutzkonkurrenz hat sich teilweise vermindert, „da sie (die Arbeitgeber) nicht Lohnreduzierungen vornehmen und sich nur auf Lieferung schlechten Materials beschränken können". Mit ganz besonderer Genugtuung teilen wir mit, daß in Lübeck der Tarif mit größter „Pünktlichkeit" von den Kontrahenten eingehalten wird. Er umfaßt sämtliche 40 Innungsgeschäfte mit ungefähr 200 Gesellen, wird aber auch in 5 Möbelfirmen mit ca. 100 Arbeitern zur Grundlage der Lohnberechnung genommen, während die Baugeschäfte durchweg höhere Löhne bezahlen, was nebenbei bemerkt gewöhnlich der Fall und durch das Vorherrschen der Saisonarbeiten in dieser Branche erklärlich ist. Angesichts einer so gewissenhaften Durchführung ist der Wunsch auf Konservierung des Vertragsverhältnisses ganz selbstverständlich und wir können die Stellung der Parteien zu der Tarifgemeinschaft nicht besser charakterisieren, als dies unser Gewährsmann mit den Worten tut: „Daß beide Parteien dem Vertragsverhältnis den Vorzug geben, geht daraus hervor, daß es schon seit 6 Jahren besteht, auch ist die Zweckmäßigkeit stets von beiden Parteien hervorgehoben worden." Wie nicht anders zu erwarten ist, hat dort auch die Schmutzkonkurrenz, „wenigstens soweit nicht auswärtige Arbeiten in Betracht kommen", abgenommen. Die hier gemachte Einschränkung ist ein beachtenswerter Fingerzeig, der auf die Notwendigkeit der bezirksweisen und endlich nationalen Ausdehnung der korporativen Vereinbarungen hinweist. 15 Firmen mit 40 Tischlern halten in Bergedorf-Sande die Abmachungen ein, die übrigens von den Gesellen gekündigt und jedenfalls verbessert werden sollen. Wohl wurde eine Steigerung der Anerkennung ihres Koalitionsrechts seitens der Gehilfen beobachtet, von einer Einschränkung der Schleuderkonkurrenz ist aber nichts zu bemerken. Das Abkommen für Höchst a. M. umfaßt 11 große Möbelfabriken und 380 Arbeiter. Trotzdem die Vereinbarung noch sehr neu ist, sind die Parteien „zufrieden und das Verhälnis zwischen Meistern und Gesellen ist ein besseres geworden". Der in der vortariflichen Zeit den Führern der Arbeiter-

Digitized by Google

organisation entgegengebrachte Haß hat sich unter dem Einfluß des friedlichen Zusammenarbeitens in eine uneingeschränkte Anerkennung der Arbeitervereinigung umgewandelt, deren Leiter jetzt in Gemeinschaft mit den Unternehmern sämtliche Differenzen schlichten. Angesichts der vertraglichen Ordnung mußte auch die Schmutzkonkurrenz zweier Fabriken weichen, welche sich vordem arbeitsloser Gehilfen zu ihren lohndrückerischen Manipulationen bedienten. Nicht allgemeiner offizieller Anerkennung kann sich das Abkommen in Köslin rühmen; während dort 4 Firmen mit 46 Beschäftigten den Vertrag unterschriftlich gut geheißen haben und gewissenhaft durchführen, verweigern 3 weitere Arbeitgeber die schriftliche Sanktionierung der auch bei ihnen eingehaltenen Arbeitsbedingungen, es ist daher auch nicht verwunderlich, daß mindestens bei den 3 Betrieben auch eine Preisgabe der effektiven vertraglichen Ordnung und damit eine gewaltige Erschütterung der Tarifgemeinschaft am Ort befürchtet wird. Die weitere Nachricht, daß die Gesellen mit dem Tarif nicht zufrieden seien, daß auch die vertragstreuen Unternehmer das Koalitionsrecht der Arbeiter nicht würdigen, und daß sich die Schleuderkonkurrenz nicht vermindert habe, lassen überhaupt darauf schließen, daß sich dort die tariflichen Verhältnisse noch nicht eingelebt haben. Geradezu überraschend ist aber, daß mit dem Zittauer Vertrag, welcher schon solange in Wirksamkeit ist und auf gütlichem Wege vereinbart wurde, „keine Partei zufrieden" ist. Auch dort hat weder die Schmutzkonkurrenz abgenommen, noch ist eine wachsende Anerkennung der Arbeiterorganisation zu beobachten, die Tarifgemeinschaft hat also bisher ihren reformatorischen Einfluß weder auf wirtschaftlichem noch auf sozialem Gebiete geltend gemacht. Diese befremdende Tatsache wird uns aber erklärlich, wenn wir die ganz gemütliche Mitteilung, „daß der Tarif stellenweise nicht eingehalten" werde, in Betracht ziehen und uns vergegenwärtigen, daß die Vorzüge der Korporativabmachungen ihre allgemeine Durchführung zur unentbehrlichen Voraussetzung haben. Der Tischlervertrag in Stettin wird als nicht mehr den neuzeitlichen Verhältnissen entsprechend gekennzeichnet, und daher eine arbeiterseitige Kündigung desselben in Aussicht gestellt. Trotzdem das Abkommen nunmehr schon seit 16 Jahren besteht, vermochte es noch nicht dem unsoliden Wettbewerb zu steuern, ein Mangel, der hoffentlich mit der Modernisierung des Vertrags beseitigt sein wird.

Außer den angeführten bestehen noch in Bunzlau, Wiesbaden, Freiburg (Bauanschläger), und ganz neuerdings auch in Weißensee Tarife, welche uns aber leider nicht zugänglich sind, und über deren Entstehungsgeschichte, Durchführung und Einwirkung auf die gewerblichen und sozialen Verhältnisse uns keine Angaben geworden sind. Firmenabmachungen sind uns aus im ganzen 10 Orten, nämlich Kunersdorf, Stuttgart, Elberfeld, Bromberg, Offenbach, Berlin, Breslau, Mühlhausen i. Th., Frankfurt a. O. und Kottbus bekannt gegeben. Letztgenannter

Digitized by Google

Vertrag ist zwar nur mündlich geschlossen, wird aber, da die Arbeiter durchweg organisiert sind, streng eingehalten. Im übrigen müssen wir uns eine inhaltliche Zergliederung dieser teilweise schon recht bedeutsamen Vereinbarungen versagen, dagegen dürfen einige örtliche Tarifbewegungen, obgleich sie noch nicht als völlig beendet erklärt werden können, um ihrer interessanten Charakteristika willen nicht ungeschildert bleiben. Am Widerstand der organisierten Meisterschaft scheiterte in Hamburg eine einheitliche Aktion der Bautischler, und auch in der kampfbewegten Möbelbranche war ebendort keine Einigung zu erzielen, wohl aber gelang es in beiden Berufsgruppen wenigstens durch Festlegung von Werkstattabmachungen der Tarifgemeinschaft vorzuarbeiten. Älter als der Öffentlichkeit bekannt sein dürfte, sind die Bestrebungen auf korporative Ordnung der Arbeitsbedingungen in der Berliner Holzindustrie. Schon im Jahre 1900 einigten sich die von den ständigen aufreibenden Lohnkämpfen ermüdeten Parteien auf die Einsetzung einer paritätischen 18gliedrigen Kommission, deren Aufgabe die Verhütung gewerblicher Differenzen sein sollte. Gleichzeitig wurde ein Minimallohn festgelegt und bestimmt, daß die Kommission in Konflikten, welche aus dessen Umgehung entstehen, als Schlichtungsinstanz in Funktion treten solle. Dieselbe Körperschaft hatte im selben Jahre über die Zulässigkeit einer Arbeitsordnung zu entscheiden, welche gesetzwidrige Bestimmungen betreffend die Kündigungsfrist, „den Mißbrauch des § 616“ u. a. m. enthielt, und die, nachdem sich die Parteien dem Kommissionsbeschluß nicht fügten, vor dem gewerbegerichtlichen Einigungsamt revidiert und den gesetzlichen Anforderungen angepaßt wurde. Kaum war aber dieser drohende Konflikt dank der Frieden stiftenden Wirksamkeit des Gewerbegerichts abgewehrt, so nahten neue bedenklichere Differenzen, verursacht durch eine Kürzung der Akkordsätze, welche die Unternehmer unter dem Druck der schlechten Konjunktur ohne Einwilligung der Gehilfenschaft vornahmen, indem sie behaupteten, daß die Achtzehnerkommission wohl in Lohn-, nicht aber in Akkordfragen zuständig sei. Anders urteilte allerdings das Einigungsamt, zu dem die Arbeiter wiederum ihre Zuflucht nahmen, und sein dem Unternehmerabsolutismus und der willkürlichen Umgehung früherer Abmachungen Einhalt gebietender Schiedsspruch veranlaßte die Arbeitgeber, das ganze Abkommen unvermittelt zu kündigen und somit von der paritätischen Kommission zurückzutreten. Damit war das örtliche Gewerbe wieder dem ungeregelten Ringen der feindseligen Parteien preisgegeben, und beide Kontrahenten hatten reichlich Gelegenheit, die Nachteile eines durch keinen Vertrag geordneten Zusammenarbeitens kennen zu lernen. Die dabei gemachten eigenen Erfahrungen und wohl zu einem guten Teile auch das vorbildliche segensreiche Wirken des paritätischen Einigungsamts der Düsseldorfer Holzindustrie überzeugten denn auch die Prinzipalität allmählich von der Nützlichkeit einer konstitutionellen Or-

Digitized by Google

ganisierung der Gewerbe. So waren die neuerdings erwachten Bestrebungen auf Errichtung einer paritätischen Kommission, welche Streitigkeiten schlichten und Streiks sowie Aussperrungen vermeiden helfen soll, eine logische Konsequenz, die einsichtige Arbeitgeber und Arbeitnehmer aus den Lehren der Vergangenheit ziehen mußten. Heute sind nun die Unterhandlungen über die Einsetzung dieser Körperschaft bereits bis zur Annahme einer Geschäftsordnung und zur Abgrenzung des Tätigkeitsgebiets und der Befugnisse der neuen Instanz gediehen. Bei gleicher Vertretung der Parteien soll dieselbe unter Vorsitz eines Arbeitgebers tagen und solche Differenzen schlichten, deren Beilegung den Vertrauensleuten nicht gelang. Auch mit Fragen allgemeiner Natur, wie Werkstattordnungen usw. hat sie sich zu befassen und die Errichtung einer Tarifgemeinschaft vorzuberaten. Nur über die künftige Gestaltung der Arbeitsvermittlung, welche von den Meistern auf einseitiger, von den Gesellen aber auf paritätischer Grundlage gewünscht wird, schweben noch Verhandlungen, wir dürfen allem Anschein nach hoffen, daß in Berlin ähnlich wie in Düsseldorf das gewerbliche Einigungsamt die Pflanzstätte des Korporativvertrags werden, und daß die heutigen Aufgaben desselben, die Schlichtung von Differenzen, bald hinter der wichtigeren Funktion, der tariflichen Verhütung von Lohnkämpfen, zurücktreten wird.

Neben dieser, die ganze lokale Industrie umfassenden Aktion darf auch die Tarifbewegung der Baueinsetzer, einer Unterbranche, nicht übersehen werden; sie ist dadurch wichtig, daß sie eine der Hauptforderungen der Arbeiter, die Lieferung des Arbeitsmaterials auf die Bauten, also die Befreiung der gelernten Leute von der Verrichtung der in ihrem Beruf nötigen Hilfsarbeiten, betrifft, und gewinnt an allgemeiner Bedeutung durch die entschieden fortschrittliche Haltung der Unternehmer, welche die Innungsmitglieder vor Einzelverhandlungen warnen und weit radikaler als die Gesellen auf den Abschluß einer ordnungsmäßigen Tarifgemeinschaft drängen. Über die verschiedenen Forderungen scheint bereits ziemliche Übereinstimmung erzielt zu sein, schon haben 128 Firmen mit 783 Arbeitern die Vereinbarungen anerkannt, während nur noch 7 Betriebe mit 12 Gesellen, also nur bedeutungslose Kleinwerkstätten, ausstehen. Die Beratungen über die formelle Sanktionierung der Tarifgemeinschaft dauern fort und werden unstreitig ein beide Teile befriedigendes Resultat zeitigen. Zu bemerken ist noch, daß das Abkommen der Einsetzer auch für die Vororte Berlins, soweit sie mit einem Fahrgeld von 20 Pf. zu erreicheu sind, Gültigkeit haben. An den Kampf der Steglitzer Bautischler, welche neuerdings ernsthafte Anstrengungen machen, einen früher nur einseitig durch die Gesellenschaft ausgearbeiteten und durchgeführten Tarif zur vertraglichen Festlegung zu bringen, ist für uns das Hauptobjekt interessant. Dort fordern die Gehilfen die Abschaffung eines besonders in Berlin und dessen Umgebung tief eingewurzelten Mißstandes, der darin

Digitized by Google

besteht, daß die Akkordarbeiter, welche ihr Arbeitsprodukt meist nicht im Betrieb ihres Meisters, sondern in größeren Fabriken maschinell bearbeiten lassen, dazu gezwungen werden, das Geld für die Benutzung der Dampfsägen, Hobelmaschinen ꝛc. aus eigenen Mitteln zu bezahlen und so dem Unternehmer einen wesentlichen Teil der Produktionskosten abzunehmen. Die Möglichkeit der Beseitigung dieser ungerechten Bedrückung der Arbeiterschaft ist bereits dadurch erwiesen, daß sich schon 67 Gesellen der Zusage ihrer Aufhebung erfreuen.

Abschließend teilen wir noch einiges über die Bemühungen der Dessauer Tischlerinnung auf distriktweise Ausdehnung eines Kollektivabkommens mit, welche gelegentlich des Abschlusses des in der Tabelle als endliches Kompromiß dargestellten Tarifs zum Vorschein kamen. Als im Jahre 1903 die dortige Arbeiterschaft den Versuch machte, ihren vor 6 Jahren mit der Meisterschaft vereinbarten, aber leider nicht mehr eingehaltenen Vertrag zur erneuten Anerkennung und strikten Durchführung zu bringen, kam ganz unerwarteterweise eine Werkstattordnung zutage, die die Unternehmer in aller Stille ausgearbeitet hatten, und welche nichts weniger als eine Gleichgestaltung der Arbeitsbedingungen in ganz Anhalt anbahnen sollte. Obgleich dieselbe manche Verschlechterungen enthielt, versagten ihr die Gehilfen in weitblickender Würdigung der Vereinheitlichung der Lohnverhältnisse ihre Zustimmung nicht, was besonders für die Arbeiter der größeren Orte ein empfindliches Opfer bedeutete. Bald stellten sich aber nun Differenzen bei der Vertragsdurchführung heraus, das trat ein, was bei der zu schematischen Abfassung der allgemeinen Bestimmungen und bei der unpräzisen Festsetzung der Lohnsätze — zwischen 27 und 40 Pf. — kommen mußte, an Orten, wo die Arbeitsbedingungen durch das Abkommen verschlechtert wurden, stieß dasselbe auf gehilfenseitigen, an solchen, wo sie gehoben wurden, aber auf unternehmerseitigen heftigen Widerstand. Zahllose kleine Streitigkeiten waren die Folge dieser Zusammenstöße und schließlich glaubten die Arbeiter in dem Vertrag ein Lockmittel erblicken zu müssen, welches sie über den Entzug ihrer früheren Errungenschaften hinwegtäuschen sollte. So kam es, daß der an sich so gesunde Plan einer Tarifausdehnung an der Rückschrittlichkeit seiner Verfechter aus Meisterkreisen scheiterte und auch für Dessau nicht mehr zustande kam, als ein einfaches, örtliches Kollektivabkommen.

II.

Der Holzindustrie verwandte Berufe.

Die nunmehr noch vorliegenden Tarife sind mit Ausnahme der Kollektivverträge der Parkettleger, welche wir in einem besonderen Abschnitt besprechen werden, nur in entfernte Berufsverwandtschaft mit der Holzindustrie zu bringen.

Digitized by Google

Hauptsächlich handelt es sich um zwei weniger zahlreiche Gewerbsgruppen, die Korb- und Bürstenmacher, welche bereits Tariferfolge aufzuweisen haben. Beide Branchen haben vorwiegend kleinhandwerklichen Charakter und weisen, wie sich bei dem Fehlen komplizierter technischer Hilfsmittel leicht denken läßt, äußerst differenzierte Akkordsysteme auf. Schon seit 1890 besteht in Kötzschenbroda ein Preisverzeichnis nebst allgemeinen Bestimmungen für die Korbflechter, das die früher ganz ungeregelten Lohnverhältnisse in einheitliche Normen brachte und im Laufe der Jahre nach mehrfachen Revisionen eine Steigerung der Akkordsätze bis zu 50, ja 75 % vertraglich anerkannte und verallgemeinerte. Heute erstreckt sich das Abkommen über sämtliche drei Betriebe und kommt im ganzen 19 Arbeitern zugute. Im Sommer wird die Vereinbarung eingehalten, während im Winter, wo auf Lager gearbeitet wird, Lohnkürzungen vorkommen, die durch die lohndrückerische Konkurrenz der Umgebung noch begünstigt werden. Von einer Abnahme der Schleuderkonkurrenz weiß unser Gewährsmann denn auch nichts zu berichten, wohl aber konstatiert er, daß sich „die Arbeitgeber an eine geregelte Arbeitszeit gewöhnt haben", und daß den Gehilfen bei ihren gewerkschaftlichen Bestrebungen nichts in den Weg gelegt werde. Seit 1899 haben die Korbmacher auch in Stettin einen korporativen Vertrag, der nach einem Streik zur Vorbeugung gegen die bisher übliche Regellosigkeit niedergelegt wurde, und dessen Aufrechterhaltung arbeiterseitig gewünscht wird, obgleich auch dort von einer Sanierung der Konkurrenz nichts beobachtet wird. Aus Bieberach dagegen wird uns geschrieben, daß die Schmutzkonkurrenz unter dem Einfluß des seit 1901 bestehenden und kürzlich wieder revidierten Korbmachertarifs „ganz entschieden abgenommen" habe. Auch dort gaben die Gehilfen ihrer Zufriedenheit mit dem Abkommen Ausdruck. Leider umfaßt das seit 1902 mit dreijähriger Gültigkeit erneuerte Abkommen aber nur eine einzige Firma. In Hamburg ist ein Spezialtarif für Demijonflechter vor seit 1900 vorhanden, außerdem wurde dort nach einem Streik im selben Jahre von den Grün- und Rohrflechtern ein allgemein örtliches Korporativabkommen getroffen. Außerdem ist uns noch das Bestehen eines Firmenvertrags der Branche in Cuxhaven bekannt, wir sind aber sicher, daß die tatsächliche Zahl der teils mündlich, vielfach aber auch schriftlich vereinbarten Preisverzeichnisse und sonstigen Arbeitsbedingungen wesentlich höher ist, als wir statistisch anzugeben vermögen.

Noch spärlicher sind die Mitteilungen, welche wir über die Tariferfolge der Bürstenmacher geben können. In diesem Berufe werden aber Kollektivverträge, da fast nur in Akkord gearbeitet wird, noch häufiger sein, sie werden sich aber auch durch noch größere Abweichungen in den Akkordsätzen auszeichnen. Die Lohnsätze sind hier nämlich nicht nur nach Orten, sondern auch von Betrieb zu Betrieb ziemlich abweichend und so kompliziert, daß selbst der berufskundige

Digitized by Google

Leiter der Arbeiterorganisation in der Holzarbeiterzeitung auf einen Vergleich derselben verzichten muß. Der in der Tabelle dargestellte Vertrag für München, seit 1900 in Wirksamkeit und 1901 verbessert, gilt in sämtlichen 12 Kleinbetrieben mit 27 männlichen und 12 weiblichen Arbeitskräften. In der dortigen großen Bürstenfabrik unterblieb dagegen eine paritätische Lohnregelung, obgleich eine solche seitens des Firmeninhabers nach Ablauf eines neunwöchigen Streiks im Jahre 1896 dem Personal in Aussicht gestellt und nur durch die Indifferenz der Arbeiter versäumt wurde. Seitdem haben die Beschäftigten ihre Gleichgültigkeit schon zur Genüge mit Lohnabzügen gebüßt, denen sie in Ermangelung eines vertraglichen Abkommens völlig wehrlos preisgegeben sind. Die Arbeiter der Kleinwerkstätten sind mit ihrer Vereinbarung zufrieden, trotzdem die Wirksamkeit derselben nicht zur Beseitigung der Schmutzkonkurrenz ausreichte. Ein Firmentarif, der etwa 15 Arbeitern zugute kommt, ist noch in Hamburg durch friedliche Unterhandlungen festgelegt worden, doch umfaßt er nur einen sehr kleinen Bruchteil der Berufsangehörigen der Stadt.

Seit 1901 haben die Stellmacher in Stettin einen Korporativvertrag niedergelegt, der nach einem Streik abgeschlossen wurde, sich allem Anschein nach bewährt hat, und dessen Fortbestehen so gut wie gesichert ist. Auch ein Vertrag für die Drechsler ist ganz vor kurzem auf Anregung des christlichen und des freien Holzarbeiterverbandes zum Abschluß gekommen, und in Hamburg haben die Zigarrenkistenmacher eine Vereinbarung, welche sich über 10 Betriebe mit 115 Arbeitern erstreckt. Sie wird jedoch voraussichtlich nicht in Kraft bleiben.

Auch in der Musikinstrumentenbranche setzt neuerdings die Tarifbewegung lebhafter ein. Ein diesen Beruf betreffender Lohntarif für Altenburg (siehe Tabelle) liegt uns leider allerdings nicht im Wortlaut vor, außerdem wissen wir, daß an anderen Orten untereinander verschiedene Werkstattverträge vorhanden sind, und daß in Berlin seitens der organisierten Arbeiterschaft mit großem Eifer eine vertragliche Vereinheitlichung solcher Vereinbarungen angestrebt wird. Das Material aus den einzelnen Betrieben, welches dem Vertrauensmann der Arbeiterorganisation einzureichen ist, soll die Ausarbeitung grundlegender Normen erleichtern. Wir haben hier übrigens eine Branche vor uns, welche die hausindustrielle Produktion teilweise noch in ganz primitiver Form beibehalten hat, und deren Tarifaktionen sich daher nicht in der Ordnung der Werkstattverhältnisse erschöpfen dürfen. So haben sich denn auch bereits die heimarbeitenden Verfertiger von Bässen und Celli koaliert, um für ihre Produkte ein einheitliches Preisverzeichnis (wohl ähnlich demjenigen der Solinger Industrien) auszuarbeiten und durch Verhängung von Konventionalstrafen den preisdrückerischen Unterbietungen für die Zukunft zu steuern.

Zuletzt streifen wir noch die Bestrebungen um korporative Regelung der

Digitized by Google

Arbeitsbedingungen in der ebenfalls noch an der Schwelle der Heimarbeit stehenden Knopfbranche. Aus Frankenhausen wurde uns mitgeteilt, daß die Perlmutterknopfarbeiter im Jahre 1900 vergebens die tarifliche Festsetzung ihrer Lohnsätze durch einen achtwöchigen Ausstand zu erzwingen suchten. Der Abschluß von Akkordverzeichnissen, welche nur für je eine Firma galten, gelang zwar, aber auch diese lückenhaften Errungenschaften hielten der hauptsächlich hausindustriellen Lohndrückerei nicht stand. In Schmölln dagegen besteht ein sich über alle Betriebe mit 800 männlichen und 300 weiblichen Berufsangehörigen erstreckender Tarif, der aber durchaus nicht als paritätisches Abkommen aufzuzählen ist. Nachdem im Jahre 1896 seitens der Gehilfen durch partielle Streiks in den Firmen mit den schlechtesten Arbeitsbedingungen eine Nivellierung der Löhne angebahnt worden war, kamen die Fabrikanten der Tarifaktion der Arbeiter durch Ausarbeitung eines die Lohnsätze vereinheitlichenden Preisverzeichnisses zuvor, welches sie ihren Beschäftigten aufnötigen wollten. Ein darauf inszenierter Abwehrstreik blieb erfolglos, und die oktroyierten Arbeitsbedingungen sind heute noch in Kraft, ohne sich der Zustimmung der Gehilfenschaft rühmen zu können, von der unser Berichterstatter bemerkt: „In stetem Groll gegen die Arbeitgeber leben sie dahin.“ Das Koalitionsrecht wird dort, wie sich aus dem vorher Gesagten leicht erraten läßt, durchaus nicht beachtet, und die Unternehmer haben sich sogar nicht gescheut, an ihrem eigenen Tarif willkürliche Lohnreduktionen vorzunehmen. Aber auch diese so wenig den Anforderungen eines fortschrittlichen Tarifs genügenden Abmachungen scheinen ihre sanierende Wirkung auf die Konkurrenz nicht ganz verfehlt zu haben, und es wird nur an den Arbeitern liegen, den Fabrikanten, welche bereits von der Notwendigkeit einheitlicher Lohnsätze überzeugt sind, mit Nachdruck beizubringen, daß solche heutzutage nicht mehr unternehmerseitig erlassen werden dürfen, sondern das Resultat eingehender Unterhandlungen mit dem gleichberechtigten Arbeiterkontrahenten sein müssen.

III.

Parkettleger.

Einen besonderen Abschnitt haben wir der Tarifbewegung der Parkettleger gewidmet, uud diese Bevorzugung rechtfertigt sich, wie wir sehen werden, sowohl durch das Vorhandensein verhältnismäßig zahlreicher Korporativverträge in dieser Branche als auch durch die unverkennbaren Vorboten einer nationalen Tarifaktion in diesem Berufe. Aus vier Orten wurden uns interessante Angaben über das Zustandekommen und die Entwicklung dieser Tarifvereinbarungen zuteil. In Freiburg i. B. besteht seit 1897, in München seit 1898, in Leipzig seit 1900 und in Nürnberg seit 1902 ein vertragliches Abkommen. In Frei-

Digitized by Google

burg bedeutet der Vertragsabschluß, welcher das Resultat friedlicher Beratungen zwischen den Fabrikanten und dem lokalen Bodenlegerverein war, eine schriftliche Anerkennung bereits getroffener Abmachungen. Heute arbeiten im ganzen 50 Personen in 9 Betrieben unter tariflichen Bedingungen. Das Vertragsverhältnis hat „die schroffen Gegensätze" zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern „gemildert" und wird, da es den Wünschen der Parteien entspricht, auch nicht gekündigt werden. „In vereinzelten Fällen floriert die Schmutzkonkurrenz" allerdings trotz der vertraglichen Ordnung noch. Weit größer ist die Zahl der tariftreuen Firmen und Arbeiter in München. Sie beträgt 19 resp. 270. Diese Vereinbarung ist der Initiative der Gehilfen, welche die „völlig zerfahrenen Verhältnisse" ordnen wollten, zu verdanken, ihre unternehmerseitige Gutheißung erfolgte erst, nachdem die Arbeiter den Ernst ihrer Bestrebungen durch einen zehnwöchigen Streik bewiesen hatten. Seitdem sind sich die Parteien jedenfalls durch das vertragliche Zusammenarbeiten näher gerückt, und heute wird berichtet, daß die Lohnkommission des Gehilfenverbandes alle Differenzen mit Erfolg schlichte. Mit der Einwirkung der tariflichen Lohnsätze auf die Konkurrenzverhältnisse wurden allem Anschein nach recht ermutigende Erfahrungen gemacht, allerdings geben sich noch unorganisierte Leute dazu her, Zwischenmeister durch ihre lohndrückerischen Dienste zu unterstützen. Diesem Übelstand abzuhelfen ist Aufgabe und Pflicht der Arbeitervereinigung, deren Agitationseifer mit dem Gedeihen der Tarifgemeinschaft im eigenen und im allgemein gewerblichen Interesse zunehmen muß. Über den wirtschaftlichen und sozialen Einfluß des Leipziger Parkettlegertarifs erhielten wir keine spezialisierte Mitteilung, für ihn gilt wohl, was über die vertragliche Entwicklung in den übrigen Branchen weiter oben gesagt wurde, wissenswert ist aber, daß das neue Abkommen sich an eine bereits früher bestandene Vereinbarung anlehnte, welche niedrigere Lohnsätze aufwies, über deren sonstige Gestaltung wir aber nichts erfahren konnten. Aus Nürnberg wird uns geschrieben, daß in der vortariflichen Zeit „Unternehmer wie Arbeiter die Preise ins Unglaubliche drückten, was zur Folge hatte, daß auch die gelieferte Arbeit eine schlechtere wurde". Angesichts dieser zerrütteten gewerblichen Zustände traten die Gehilfen in die Tarifbewegung ein, und es gelang ihnen, nicht nur ohne Arbeitsniederlegung den Tarif zur Annahme zu bringen, sondern auch durch dessen Durchführung die Schmutzkonkurrenz wenigstens „teilweise" zu beseitigen. Allerdings suchen die Arbeitgeber immer noch die Löhne zu drücken, ja sogar den Vertrag durch Vergebung ihrer Arbeiten direkt an Unorganisierte, Zwischenmeister oder auch nicht an die Abmachungen gebundene Kleinmeister zu umgehen. Ungefähr 50 Arbeiter erfreuen sich jedoch immerhin tariflicher Zustände. Auch in Dresden und Stuttgart bestehen schon seit längerer Zeit Korporativvereinbarungen, sie sind uns aber leider nicht zugänglich gemacht

LIBRARY OF THE UNIVERSITY OF CALIFORNIA
Digitized by Google

worden. Auf die tabellarische Wiedergabe des neuerdings wieder revidierten Abkommens für Berlin aus dem Jahre 1900 müssen wir ebenfalls verzichten obgleich dieses sicher des Interessanten mancherlei geboten hätte. Als die neueste tarifliche Acquisition der Parkettleger nennen wir den Vertrag für Hannover, welcher im März 1904 nach einem Streik vereinbart wurde, und bei dessen Abschluß von seiten der Unternehmer der Gedanke einer allgemeinen Tarifgemeinschaft für das ganze Gewerbe einsichtsvolle Vertretung fand. Dies Entgegenkommen der Arbeitgeber gewinnt dadurch an aktuellem Werte, daß in Arbeiter-

Bau- und Möbel

Ort.	Vertragsdauer.	Arbeitszeit.	Arbeitsschluß.	Stundenlohn.	Überarbeit. a) Überstunden, b) Nacht „ c) Sonntagsstd.	Akkordarbeit.
Bergedorf-Sande.	Ab 1. Juni 1904.	9 Std.	Vor 3 hoh. Festen und Neujahr um 4 Uhr Schluß.	50 ₰.	a) 10 ₰. mehr. b) c) 20 ₰. „	
Breslau.	Ab Mai 1904.			30 ₰.	a) Die ersten 2 Std. 10 ₰. mehr. b) c) 20 ₰. mehr.	Stundenlohn garantiert.
Bromberg.	Ab Juni 1900.	60 Std. p. Woche.			a) 50 ₰. p. Std., wenn mehr als 1 Std. gearbeitet wird.	Akkordtarif darf von einem Gesellen in Verwahrung genommen werden.
Chemnitz.	Ab 15. Mai 1899.	59 Std. p. Woche.		30 ₰. Vorarbeiter: 40 ₰.	a) 20% mehr.	Akkordtarif muß im Kontor aushängen.
Dessau.	Herbst 1903 bis 1904. 1/4 Jahr kündigen, sonst 1 Jahr weiter.	10 Std.		30 ₰.	a) 5 ₰. mehr, b) c) 10 ₰ „	
Dresden.		10 Std.	Sonnabends 2 Std. früher mit Abzug.		a) 20% mehr.	2 Grundposit., 74 Neben „ für Möbeltischler. 4 Grundposit., 135 Neben „ für Bautischler u. Glaser.

Digitized by Google

kreisen bereits die ersten Schritte zur nationalen Tarifausdehnung getan wurden. Die Eigenart des Berufs, vor allem der Umstand, daß derselbe nur an einigen Orten lokalisiert ist, und daher die Firmen größtenteils auswärtige Arbeiten übernehmen, wird eine solche begünstigen und ihr Gelingen fast verbürgen.

Damit sind unsere historischen Angaben erschöpft, sie sind zwar teilweise lückenhaft, gewähren aber immerhin einen lehrreichen Einblick in das tarifliche Werden innerhalb dieser Branchen und werden die nunmehr folgende Tabelle verständlicher und die einzelnen Verträge interessanter gestalten.

tischlertarife.

Überland- und Extraarbeit.	Unterschrift.	Überwachung.	Besondere Bemerkungen.
Auswärts Fahrgeld vergütet. Außerhalb der Werkstatt 5, außerhalb des Ortes 10 ₰ mehr p. Std.	vorhanden.		Kost und Logis beim Meister abgeschafft.
Für Stadtmontagen 5 ₰ p. Std. mehr.	Innung. — christl. u. freier Holzarb.-Verband.	Ständige paritätische Kommission.	
	vorhanden.		Lohnzahlung versuchsweise Freitags. Aushängen des Akkordtarifs ist verboten.
	vorhanden.		Lohnzahlung Freitags. Lohnbücher müssen eingeführt werden.
	vorhanden.	Ständ. paritätische Kommission unter Vorsitz des Innungsvorsitzenden.	Lohnzahlung Freitags.
	vorhanden.		(An dem Vertrag partizipieren auch die Bauglaser.)

Digitized by Google

Ort.	Vertragsdauer.	Arbeitszeit.	Arbeitsschluß.	Stundenlohn.	Überarbeit. a) Überstunden, b) Nacht „ c) Sonntagsstd.	Akkordarbeit.
Düsseldorf.	Vom 1. Juli 1903 bis 1. April 1905. 1 Monat kündigen oder 1 Jahr weiter.	9 Std.			a) 5 ₰. mehr, 10 ₰. mehr, wenn über 42 Std. im Halbjahr gearbeitet werden.	
Essen-Ruhr.	Ab 16. Mai 1904. Kann nur am 1. Jan. zum 1. Apr. gekündigt werden.	10 Std.	Vor 3 hoh. Festen 2 Std. früher mit Abzug.	45 ₰. Junggesellen die ersten zwei Jahre nach Vereinbarung.	a) 10 ₰ mehr, b) 20 „ „ c) 50 % „ b) nach 9 Uhr.	Stundenlohn garantiert.
Flensburg.	Vom 1. April 1903 bis 1. April 1905.	10 Std.	Vor 4 hoh. Festen 2 Std. früher.	36 ₰. Junggesellen: Im 1. Jahre 30 ₰., „ 2. „ 33 „	a) 10 ₰. mehr.	Ist zulässig.
Frankfurt a. M.	Ab 15. Mai 1903.	9½ Std.	Sonnabends 1 Std. früher.	Werkstatt. Gehilfen: Über 20 Jahre 46 ₰., unter 20 „ 36 „ Bau. 50 ₰.	a) Bis 8 Uhr 10 ₰ mehr, bis 10 Uhr 15 ₰. mehr. b) von 10 Uhr ab und c) 25 ₰. mehr.	Zeitlohn garantiert. Neue Akkordsätze müssen innerhalb drei Tagen festgesetzt werden.
Hamburg.	2. Jan. 1902, unbegrenzt.			60 ₰.		30 Positionen. Für solche Arbeiten, die der Tarif nicht vorsieht, wird d. Lohn garantiert.
Hannover-Linden.	1. Oktober 1903 bis 1. April 1906. ¼ Jahr kündigen, sonst 1 Jahr weiter.	9½ Std. Ab 1. April 1904: 9 Std.		43 ₰. Ab 1. April 1904: 45½ ₰. Bei Einführung der 9 std. Arbeitszeit müssen die bisherigen Löhne entsprechend erhöht werden.	a) 10 ₰. mehr, b) c) 20 ₰. „ b) Nach 8 Uhr abends.	Zeitlohn gesichert.
Herford.	Ab Mai 1904.	58½ Std. p. Woche.		Tischler: Bei einem durchschnittl. Akkordverdienst von 20 ℳ. p. Woche 35 ₰. p. Std.: bei geringerem Akkordverdienst den entsprechenden Stundenlohn. Maschinen- u. Hilfsarbeiter: 30 ₰. p. Std.	a) 5 ₰. mehr, c) 10 „ „	„Neue Arbeiten werden das erste Mal in Lohn, p. Std. 35 ₰., ausgeführt u. wird hiernach der Akkordsatz durch die Fabrikleitg. in Gemeinsch. mit der Fabrikkommiss. festgesetzt.“

Digitized by Google

tischlertarife.

Überland- und Extraarbeit.	Unterschrift.	Überwachung.	Besondere Bemerkungen.
	Innung u. Arbeitgeberverband. — „Freie", „christl." u. „H.-D." Gewerkschaften.	Wenn über 8 Personen im Betrieb, wird Arbeiterausschuß eingesetzt, der über die Notwendigkeit von zu leistender Überarbeit mit entscheidet. Wenn keine Einigung mit Arbeiterausschuß erzielt wird, ist das paritätische Einigungsamt anzurufen.	Wo 9 std. Arbeitszeit noch nicht eingeführt ist, versprechen die Arbeitgeber dahin zu wirken, resp. bei Differenzen solche Unternehmer nicht zu unterstützen.
„Bei auswärtigen Arbeiten werden die entstehenden Unkosten vergütet."	vorhanden.		
	Innung.		Arbeitsvermittlung durch „Öffentliche Arbeitsnachweisstelle". Tarif muß in deutscher und dänischer Sprache aushängen.
		Ständ. parität. Kommission mit abwechselnden Vorsitzenden, wenn keine Einigung, leitet Unparteiischer.	Lohnzahlung muß 1/4 Std. nach Arbeitsschluß beendet sein.
	vorhanden.		Lohnzahlung möglichst am Bau.
Bei Bauarbeit 2 ₰. p. Std. mehr. Freie Fahrt auf der Straßenbahn.	vorhanden.	Ständ. parität. Kommission, jede Partei stellt 1 Vorsitzenden, erfolgt keine Einigung, so leitet Vorsitzender des Gewerbegerichts die Verhandlg. Kommission soll Vorschläge unterbreiten betr. Bekämpfung der Schmutzkonkurrenz und Verständigung über Arbeitsvermittlung anbahnen.	Der Tarif muß in den Betrieben aushängen.
„Für das Vorziehen einzelner Möbelstücke vom Gesamtakkord wird ein Aufschlag von 15% gewährt . . ."	vorhanden.		Der Akkordtarif ist in jeder Werkstatt auszuhängen.

Digitized by Google

Ort.	Vertragsdauer.	Arbeitszeit.	Arbeitsschluß.	Stundenlohn.	Überarbeit. a) Überstunden, b) Nacht „ c) Sonntagsstd.	Akkordarbeit.
Höchst a. M.	Vom 1. August 1903 bis 1. August 1904.					7 Grundposit., 53 Neben „ für Handbetrieb, „ Maschinenbetr., „ zugerich. Arbeit. 6 Positionen für Einzelarbeiten.
Kassel.	V. 19. August 1903 bis 1. April 1904. 1/4 Jahr kündigen, sonst 1 Jahr weiter.	9 1/2 Std.		21 ℳ pro Woche.	a) 10 ₰ mehr, b) 20 ₰ „ c) Von 8 Uhr abends ab.	Auf bisherigen Akkordtarif vom Jahre 1897 10% oder nach dem Tarif vom Jahre 1889 15% Zuschlag. Für Maschinenarbeit ist Akkordtarif in Aussicht gestellt, bis zu dessen Annahme ist Akkordarb. ausgeschlossen. Im übrigen ist für Akkordarb. der Zeitlohn garantiert.
Köslin.	Ab 1899.	10 Std.	Montags 1/2 Std. später Arbeitsanfang. Vor 3 hoh. Festen 2 Std. früher Schluß.	16 ℳ pro Woche. Bei Bauarbeit: 17 ℳ pro Woche. Junggesellen im 1. Jahr nach Vereinbarung.	a) 40 ₰ p. Std., c) 50 „ „ Bei Akkordarbeiten a) 10 ₰ p. Std. mehr.	Bei Akkordarb. wird Minimallohn garantiert und wöchentlich als Abschlag ausgezahlt. 18 Positionen für Bauarbeit. 38 Positionen für Möbelarbeit.
Leipzig. (Spezialtarif für weiße Möbel.)	Ab 1. März 1898.	56 Std. p. Woche.			a) 2 Std. 33 1/3% mehr, b) 50% „ c) 50% „ Auch für Akkordarbeiter gültig.	Handbetrieb: 10 Grundposit. 109 Neben „ Maschinenbetrieb: 10 Grundposit. 105 Neben „
do. (Bau- und Möbelarb.)	Ab 1. Sept. 1899.	9 Std.		Tischler: 40 ₰. Maschinenarbeiter: 36 ₰.	do.	13 Grundposit. 99 Neben „ Zeitlohn garant.
do. (Bauanschläger.)	Ab 1. Januar 1900.	9 Std.		55 ₰.	a) Nach 7 Uhr abends 30% mehr.	47 Positionen.

Digitized by Google

tischlertarife.

Überland- und Extraarbeit.	Unterschrift.	Überwachung.	Besondere Bemerkungen.
	vorhanden.		
Bei auswärtigen Arbeiten bis zu 1 Std. Entfernung 50 ₰ pro Tag mehr, bei größeren Entfernungen Zuschlag nach Vereinbarung.	vorhanden.	Ständige paritätische Kommission mit abwechselndem Vorsitz; wenn keine Einigung, leitet Vorsitzender des Gewerbegerichts Verhandlung.	Lohnzahlung Freitags, vor Wochenfeiertagen entsprechend früher. Tarif soll aushängen in den Betrieben.
	vorhanden.		
Bei Einzelarbeiten 20% Zuschlag.			Lohnzahlung Freitags.
do.			
Bei auswärtigen Arbeiten, wenn über 10 km entfernt, freie Fahrt, wo Übernachten nötig, p. Tag 2,50 ℳ Aufschlag.	„Nach Vereinbarung mit der Tischlerzwangsinnung."		

Digitized by Google

Ort.	Vertragsdauer.	Arbeitszeit.	Arbeitsschluß.	Stundenlohn.	Überarbeit. a) Überstunden, b) Nacht „ c) Sonntagsstd.	Akkordarbeit.
Luckenwalde.	Vom 1. April 1904 bis 1. Juli 1905. 1/4 Jahr kündigen, sonst 1 Jahr weiter.	9 1/2 Std.				10—12% Lohnaufschlag für Maschinenarbeiter.
Lübeck.	Vom 1. April 1903 bis 1. April 1905. 1/4 Jahr kündigen, sonst 1 Jahr weiter.	9 1/2 Std.		43 ₰. Ab 1. April 1904: 45 ₰.	a) c) 25% mehr. b) Von 10 Uhr abends ab 50% mehr.	Ist möglichst zu beseitigen, wenn Akkordarbeit stattfindet, wird Zeitlohn garantiert.
Oldenburg.	Vom 1. April 1904 bis 1. April 1906. 1/4 Jahr kündigen, sonst 1 Jahr weiter.	9 1/2 Std.		Auf bestehende Löhne 2 1/2% Aufschlag, am 1. April 1905 tritt nochmals ein gleicher Aufschlag ein.	a) 50% mehr.	
Pinneberg.	Vom 1. April 1903 bis 1. April 1904. 3 1/2 Monat kündigen, sonst 1 Jahr weiter.	10 Std. Winterskala bis 6 1/2 Std.	Vor Ostern und Pfingsten 1 Std. früher.	50 ₰.	a) c) 10 ₰. mehr. b) von 9—5 Uhr 20 ₰. mehr.	
Plauen.	Ab 10. August 1903.	58 Std. p. Woche.			a) c) 5 ₰. mehr.	
Posen. (Möbeltischler.)	Vom 4. Juni 1903 bis 1. April 1904. 1/4 Jahr kündigen, sonst 1 Jahr weiter.	10 Std.	Sonnabends 1 Std. früher, vor 3 hoh. Festen 12 Uhr Mittag Schluß; jedoch mit Abzug.	30 ₰.	a) 10% mehr, dürfen jedoch nur bei weißen Arbeiten gemacht werden. b) von 10 Uhr abends ab 20% mehr.	14 Grundposit., 222 Neben „
do. (Bautischler.)	Vom 4. Juli 1903 bis 1. April 1905. 2 Monat kündigen, sonst 1 Jahr weiter.	do.	do.		a) 5 ₰. mehr, b) c) 10 ₰. „ b) v. 8—6 Uhr.	8 Grundposit., 82 Neben „

Digitized by Google

tischlertarife.

Überland- und Extraarbeit.	Unterschrift.	Überwachung.	Besondere Bemerkungen.
	vorhanden.		
Bei auswärtigen Arbeiten tritt Aufschlag ein, dessen Höhe freier Vereinbarung unterliegt.	Innung.		Bei Selbsthaltung von Werkzeug erhält der Geselle 2 ₰, mit Hobelbank 4 ₰. Zuschlag p. Std. § 616 ausgeschlossen. Lohnzahlung in Arbeitszeit.
	vorhanden.	Ständige paritätische Kommission schlichtet unter Vorsitz des Syndikus der Handwerkskammer. „Ein Arbeitsvertrag und Werkstättenordnung wird vorbehalten."	„Es sollen Lohnbücher geführt werden, deren Einrichtung von beiden Kommissionen festgesetzt wird." „Es soll stets mit allen Mitteln von beiden Seiten darauf hingearbeitet werden, daß das Nachfeierabendarbeiten der Gesellen für eigene Rechnung nicht mehr stattfindet." Warten auf Lohn wird wie Überarbeit berechnet.
	vorhanden.	Gesellenausschuß und Innungsvorstand schlichtet.	(An diesem Vertrag partizipieren noch die Maurer und Zimmerer.)
Bei Arbeiten am Bau 5 ₰ p. Std. mehr. Bei auswärtigen Arbeiten bis 2 ℳ p. Tag mehr.			Lohnzahlung Freitags. Lohnbücher sollen eingeführt werden.
Außerhalb der Werkstatt 5 ₰, außerhalb des Ortes 10 ₰ p. Std. mehr. Freie Fahrt und 1 ℳ Zehrgeld p. Tag bei größeren Entfernungen.	vorhanden.		Lohnzahlung muß $^1/_2$ Std. nach Arbeitsschluß erledigt sein, wenn nicht, wird für jede angefangene Stunde bis zu 2 Std. 35 ₰ bezahlt. Bei Arbeiten, wo eine Kraft nicht ausreicht, hat der Gehilfe im Akkord eine Hilfskraft zu beanspruchen. Wartezeit auf Material in Lohn. Für Bandsägeschneiden hat der Gehilfe $^1/_4$ der Kosten zu tragen.
Außerhalb der Werkstatt 5 ₰ p. Std. mehr.	vorhanden.	Ständige paritätische Kommission schlichtet.	Lohnbücher sollen eingeführt werden.

Digitized by Google

Ort.	Vertragsdauer.	Arbeitszeit.	Arbeitsschluß.	Stundenlohn.	Überarbeit. a) Überstunden, b) Nacht „ c) Sonntagsstd.	Akkordarbeit.
Solingen.	Vom 1. Mai 1904 bis 1. Mai 1905.	9½ Std.	Sonnabends u. vor hohen Festen ½ Std. früher.		a) Bis 8 Uhr 10 ₰ mehr, b) c) 50% „ .	
Stettin.	Ab 1. Juni 1898.	10 Std.				6 Grundposit., 294 Neben „
Stuttgart.	Ab 1898.	10 Std.			a) 25% mehr, c) 50 „ „	
Wilhelmshaven.	Vom 1. Sept. 1903 bis 1. April 1905. ½ Jahr kündigen, oder 1 Jahr weiter.	9½ Std. Ab 1. Juli 1904: 9 Std.		40 ₰ Ab 1. Mai 1904: 43 ₰	a) 15 ₰ mehr.	
Wittenberge.	25. April 1904 bis 1. Juni 1905.	56 Std. p. Woche.	Vor 3 hoh. Festen um 4 Uhr Schluß.	18 ℳ p. Woche.	a) 5 ₰ mehr.	unzulässig.
Zittau.	Ab 1. Juli 1897.					49 Positionen (30 für Bau- und 19 für Möbelschreiner).

Auch diese Tabelle enthält einige Abmachungen, deren Einreihung in die ordnungsmäßigen örtlichen Lohntarife wir noch erst rechtfertigen müssen. Zunächst erstreckt sich die Vereinbarung für Weißensee nur auf eine Fabrik, ist also im strengen Sinne des Wortes Firmenvertrag, doch haben wir sie hier veröffentlicht, einmal, weil der Betrieb am Ort der einzige seiner Art ist, seine Tarifabmachungen also eo ipso allen am Platz Beschäftigten zugute kommen, dann aber vorwiegend, da es sich hier um einen Korporativvertrag handelt, dessen Einfluß sich weit über den lokalen Rahmen hinaus, über die ganze Branche ausdehnen wird, und der heute schon die Keime des Nationalabkommens in sich verborgen hält. Die Vereinbarungen für Düsseldorf und Frankfurt a. M. haben für alle tariftreuen Betriebe aller Branchen der örtlichen Holzindustrie Gültigkeit, aber während der Hauptinhalt der sonstigen Korporativverträge nur in Bestimmungen besteht, welche die Arbeitsverhältnisse regeln, treten bei ihnen diese

Digitized by Google

tischlertarife.

Überland- und Extraarbeit.	Unterschrift.	Überwachung.	Besondere Bemerkungen.
Bei auswärtigen Arbeiten erhalten Verheiratete 2 ℳ, Ledige 1 ℳ p. Tag mehr. Freie Fahrt in Lohn.	vorhanden.		Lohnzahlung Freitags.
	vorhanden.		
	vorhanden. (Gewerbegerichtl. Schiedsspruch.)		Versäumte Arbeitsstunden können ohne Aufschlag durch Überstunden nachgeholt werden. § 616 findet „sinngemäße" Anwendung. Errichtung eines paritätischen Arbeitsnachweises wird empfohlen.
Außerhalb der Werkstatt 25 ₰., außerhalb des Ortes 75 ₰ p. Tag mehr.	vorhanden.		Lohnbücher werden eingeführt. „Das Klobsägeschneiden soll nach Möglichkeit abgeschafft werden."
Auswärts p. Tag 1 ℳ mehr.	Nur Innung.		

positiven Abmachungen mehr oder weniger hinter dem vertraglichen bekundeten Bemühen zurück, örtliche Differenzen und gewerbliche Differenzen durch Aufrechterhaltung eines paritätischen Einigungsamts zu vermeiden. So sind in Düsseldorf die überaus beachtenswerten Paragraphen, welche die mißbräuchliche Einführung von Überstunden verbieten (siehe Tabelle), erst lange nach Einsetzung des Einigungsamts vertraglich niedergelegt worden, ein Beweis dafür, daß die nur negative Verhütung von Streitigkeiten zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern die schlichtende Instanz mit Notwendigkeit zur Beseitigung der die Konflikte hervorrufenden Mißstände drängt, und daß das gewerbliche Schiedsgericht so lange keine befriedigende Wirksamkeit entfalten kann, bis es sich selbst das feste Fundament des Kollektivvertrags schafft, mit anderen Worten, die Praxis der gewerblichen Rechtsprechung muß zur Festlegung gesetzmäßiger Normen über den Arbeitsvertrag zur Tarifgemeinschaft führen. Endlich sei noch darauf auf-

Digitized by Google

Ort.	Vertragsdauer.	Arbeitszeit.	Arbeitsschluß.	Stundenlohn.	Überarbeit. a) Überstunden, b) Nacht „ c) Sonntagsstd.
Altenburg. (Musikinstrumentenarbeiter)	2. November 1903 bis 2. November 1904. 1 Monat kündigen, sonst 1 Jahr weiter. Innerhalb 14 Tagen nach der Kündigung müssen die Parteien zur Beratung zusammentreten.	59 Std. p. Woche.			a) 20 % mehr.
Kötzschenbroda. (Korbmacher.)	Ab 6. April 1901.	10½ Std.	Sonnabends ½ Std. früher.	30 ₰.	a) c) 10 ₰. mehr.
Lippstadt. (Bürstenmacher.)	1. Mai 1904 bis 1. Mai 1905. ¼ Jahr kündigen, sonst 1 Jahr weiter.	10 Std.		33 ₰.	a) 10 % mehr.
München. (Bürstenmacher.)	Ab 26. März 1901.	10 Std.	Sonnabends ½ Std. früher.	25—35 ₰.	
Münster. (Drechsler.)	15. April 1904 bis 15. April 1905.	10 Std.		Gehilfen unter 18 Jahre 35 ₰., über 18 Jahre 40 ₰.	a) 10 % mehr, auch Akkordarb. zu bezahlen.
Weißensee. (Billardqueuebranche.)	Ab 1. Dezember 1903.	52 Std. p. Woche.		Der durchschnittliche Akkordverdienst wird auch in Zeitlohn bezahlt.	

merksam gemacht, daß der Vertrag für Pinneberg in seinen allgemeinen Bestimmungen demjenigen der Maurer und Zimmerleute völlig gleich ist, da es sich hier um einen gemeinsamen Korporativabschluß aller Bauberufe handelt.

Zu den einzelnen Vertragsparagraphen ist bei dieser Zusammenstellung weniger zu bemerken, das meiste erübrigt sich durch schon gelegentlich der Besprechung anderer Tabellen Gesagtes. Als neue Bestimmung finden wir in Posen für beide Branchen den 12 Uhr Arbeitsschluß vor hohen Festen, welcher übrigens nur eine Vergünstigung ideeller Natur ist und keine finanzielle Mehrleistung des Unternehmers bedingt, da die nichtgeleisteten Arbeitsstunden vom Wochenlohn in Abzug kommen. Vorherrschend ist auch hier trotz der nahen Beziehungen zu den Bauberufen die Akkordarbeit, sie findet sich auch bei den Bautischlern, was durchaus erklärlich ist, da selbst diese größtenteils Werkstattarbeiten machen und auf dem Bau nur eine Art von Montierarbeit, Zusammen-

Digitized by Google

der Holzindustrie.

Akkordarbeit.	Unterschrift.	Überwachung.	Besondere Bemerkungen.
Gegenwärtige Lohnarbeiter können nicht gewungen werden, in Akkord zu arbeiten. Einheitlicher Akkordtarif ist für Tischler und Polierer festgelegt.	vorhanden.		Die Arbeiter sollen an Konkurrenzorten mit niedrigeren Löhnen dafür sorgen, daß dieser Tarif auch dort eingeführt wird.
6 Grundpositionen, 35 Neben „			
2 Grundpositionen, 14 Neben „	vorhanden.		
Bei neuen Akkordsätzen wird der Zeitlohn garantiert. 3 Grundpositionen, 18 Neben „			Tarif muß in der Werkstatt aushängen.
40 Positionen.	vorhanden.		
2 Grundpositionen, 47 Neben „	vorhanden.		

setzung und Anfügung ihrer Arbeitsprodukte, verrichten. Der Beachtung empfehlen wir den Passus im Tarif der Billardqueuesarbeiter, welcher den Durchschnittsakkordverdienst auch bei Lohnarbeiten garantiert. Hier finden wir also das umgekehrte Verhältnis der sonst üblichen Norm, welche die tariflichen Mindesteinkommen der Lohnarbeiter auch den nach Leistung bezahlten Leuten garantiert, ein Beweis dafür, daß in dieser Branche Lohnarbeit nur ganz vereinzelt vorkommt und daher auch keiner besonderen vertraglichen Regelung gewürdigt wurde, dagegen ist ihrer akkorddrückerischen Ausnutzung durch das Gebot der Zusicherung des durchschnittlichen Einkommens tariflich vorgebeugt. Im übrigen ist zu der Rubrik Akkordarbeit noch zu bemerken, daß der Stundenlohn hier schon verhältnismäßig häufig zugesichert wird, und daß die Maschinenarbeit gewöhnlich entweder zu erhöhten Sätzen angerechnet wird oder eine besondere tarifliche Regelung erfährt. In Höchst a. M. ist an den Akkordpositionen sogar eine

Digitized by Google

Ort.	Vertragsdauer.	Arbeitszeit.	Arbeitsschluß.	Stundenlohn.	Überarbeit. a) Überstunden, b) Nacht „ c) Sonntagsstd.	Akkordarbeit.
Freiburg i. B.	Ab 1. August 1897.			4 ℳ p. Tag.		2 Grundposit., 72 Reben „
Leipzig.	Ab 8 März 1900.	9 Std.		60 ₰.	a) 2 Std. 33⅓% mehr, b) c) 50% mehr.	24 Positionen.
München.	Ab 20. Mai 1898.	9½ Std.	Vor hohen Festen um 4 Uhr Schluß.	50 ₰.	a) c) 50% mehr, b) 100% „	22 Positionen.
Nürnberg.	1. Mai 1903 bis 30. April 1904.	9½ Std. Im Winter nach Tageshelle.	Vor hohen Festen 2 Std. früher.	45–65 ₰.	a) b) c) 25% mehr.	Nicht vorgesehene Arbeiten unterliegen vorheriger Vereinbarung.

Dreiteilung vorgenommen, welche zwischen Maschinen-, Hand- und Zurichtarbeiten und zugerichteter Arbeit unterscheidet. Sodann sind noch die Zuschläge auf Bauarbeiten erwähnenswert, welche wir mit den Zulagen für Überlandarbeiten zusammen in der Tabelle behandeln, und die im Grunde genommen nichts anderes bedeuten als eine Lohnsteigerung für Extraleistungen. Die Parkettleger haben eine uns noch neue Art der Zuschlagsberechnung auf ihre Landarbeit. Bei ihnen tritt häufig eine Erhöhung der Akkordsätze pro Quadratmeter ein, welche in Freiburg proportional zu dem Steigen der geleisteten Quadratmeterzahl fällt, in Leipzig fallen dagegen alle übrigen Vergütungen für Zeitverlust durch die Reise, Fahrtspesen usw. weg und werden mit auf den Aufschlag verrechnet, der dort

Digitized by Google

tarife.

Überland- und Extraarbeit.	Unterschrift.	Überwachung.	Besondere Bemerkungen.
Einmalige freie Fahrt. Bis zu 25 qm 10 ₰., bis zu 50 qm 5 ₰. mehr; diese 20proz. Erhöhung tritt nur ein, wenn übernachtet werden muß. Wenn nur über Mittag auswärts gearbeitet wird, tritt ein Aufschlag von 5 % ein.	vorhanden.		Alle 14 Tage Abschlagszahlung im Maximum 3,50 ℳ p. Tag. Unverschuldetes Warten auf Arbeit in Tagelohn. Unentschuldigte Arbeitsunterbrechung berechtigen den Unternehmer zum Abzug bis zur Höhe eines Tagelohns p. Tag.
Bei über 20 km Entfernung p. qm 25 ₰. mehr, unter dieser Entfernung Weg in Lohn. Lohnarbeiter erhalten 20 ₰. p. Std. mehr. Für Fahrgeldauslagen u. Zeitversäumnisse p. km 12 ₰. Innerhalb der Stadt sorgt der Unternehmer für den Transport des Werkzeugs.	vorhanden.	Bei Streitigkeiten schlichtet ein von den Arbeitern im Betrieb gewählter Vertrauensmann.	Lohnzahlung Freitags.
Auswärts p. qm 20 ₰. mehr. Freie Fahrt in Lohn. Im Vorortverkehr nur Fahrgeld. Bei Lohnarbeit 15 ₰. p. Std. Zuschlag.	vorhanden.		Gehilfen dürfen keine Privatarbeiten übernehmen. Wo der Arbeitgeber nicht das Werkzeug stellt, erhalten die Gehilfen 25 ₰. p. Woche vergütet.
Auswärts p. qm 10 Pf. mehr. Im Vorortverkehr nur Fahrgeld. Bei Entfernungen über 3½ Std. wird Fahrzeit p. Std. mit 40 Pf. vergütet. Einmalige freie Hin- und Rückreise. Bei Lohnarbeit p. Std. 10 Pf. mehr.	vorhanden.		Wartezeit auf Material in Lohn. Privatarbeiten dürfen Gehilfen nicht übernehmen.

aber nicht nach dem Arbeitsquantum, sondern nach der Entfernung des Arbeitsorts in Form von Kilometergeldern gewährt wird. Auffallend viele dieser Vereinbarungen gelten mit unbegrenzter Vertragsdauer, unter den Parkettlegertarifen hat sogar nur einer eine zeitlich begrenzte Gültigkeit. Dies entschiedene Manko bei teilweise schon so alten Verträgen muß doppelt befremden und kann seine Erklärung nur in den vielfach noch kleinhandwerklich gemütlichen Zuständen finden. Diese machen es auch verständlich, daß wir häufig die Arbeitgeberunterschrift vermissen, was wir natürlich als bedenklichen Übelstand empfinden, was aber nicht ausnahmslos auf schlechte Einhaltung der Tarife oder gar auf eine praktische Vertragsgegnerschaft der Meister schließen läßt. Hier haben wir es größtenteils

Digitized by Google

nicht mit dem vornehmen Großindustriellen zu tun, der entweder als absoluter Herr im eigenen Hause jede schriftliche Bindung und damit auch jede faktische Tariseinhaltung prinzipiell und praktisch bekämpft oder, wo die Arbeiterorganisation schon erstarkt ist, mit ihr als dem rechtsfähigen Kontrahenten nach kaufmännischen Gepflogenheiten unterhandelt und unterschriftlich vereinbart, sondern wir treffen oft noch den patriarchalischen Kleinhandwerker, der zwar in der mündlichen Beratnng und auch im Arbeitsverhältnis der entgegenkommendste Mensch sein kann, aber sich gegen jede schriftliche Vereinbarung mit dem ganzen Mißtrauen des kleinen Mannes in unsicherer Existenz sträubt. Einer der Tarife, derjenige aus Zittau, ist arbeiterseitig nicht unterzeichnet, er scheint ein einseitiger Innungserlaß zu sein, dem sich die Arbeitnehmer fügten. Vor dem gewerbegerichtlichen Einigungsamt fanden drei der dargestellten Abmachungen ihre Anerkennung, und bei den Posener Tarifen ist noch die originelle Arbeitsteilung zwischen der christlichen und der freigewerkschaftlichen Organisation hervorzuheben, deren jede sich, wie es scheint, eine bestimmte Branche ausgewählt hat, um sich in ihr den Befähigungsnachweis zur tariflichen Regelung der Arbeitsbedingungen zu verdienen. Dieser edle Wetteifer ist jedenfalls heilsamer, als die jede einheitliche Aktion störenden Konflikte der verschieden organisierten Arbeiter einer Branche, welche oft zur schließlichen Ausarbeitung und Durchführung von zwei verschiedenen Korporativverträgen für dieselben Arbeiten und damit früher oder später zur Tarifanarchie führen. Noch erhebender ist allerdings das friedliche und ersprießliche Zusammenwirken der drei Arbeiterverbände in der Düsseldorfer Holzindustrie, ohne das der stolze Bau des dortigen Einigungsamts heute wohl längst zertrümmert sein würde. Einen harten Kampf, der das ganze örtliche Baugewerk in Mitleidenschaft zog, verursachte die Revision des Tischlertarifs in Kassel. Dort kam es im Anschluß an den Streik der engeren Berufsangehörigen im Sommer 1903 zu einer allgemeinen Aussperrung sämtlicher Bauarbeiter, die mehrere Wochen dauerte, zu einer tariflichen Aussöhnung der Parteien im Tischlergewerbe führte und mit einem Massentarifabschluß endete, der die Arbeitsbedingungen der Hauptbranchen des Baugewerks geordneten Normen unterwarf. Näherer Beachtung sind die in Hannover geplanten Maßnahmen zur Bekämpfung der Schmutzkonkurrenz (siehe Tabelle) und zur paritätischen Gestaltung der Arbeitsvermittlung wert; interessant ist auch, daß die Unternehmer der Musikinstrumentenbranche in Altenburg (siehe Tabelle) ihre Gesellen dazu verflichten, dem Tarif auch in den billigeren Konkurrenzorten zur Durchführung zu verhelfen. Wilhelmshaven sieht übrigens ebenfalls die Neuregelung der Stellenvermittlung vor, und Flensburg legt die Parteien direkt auf die Benutzung des kommunalen Arbeitsnachweises fest, was jedenfalls, mindestens bis eine autonome berufliche Institution geschaffen ist, das konsequenteste und korrekteste ist. Gerade

Digitized by Google

durch diese Anlehnung an die städtischen Institute, welche hier tarifliche Sanktion gefunden hat, wird es allmählich möglich werden, nicht nur die Arbeitsvermittlung von ihren ausbeuterischen und terroristischen Auswüchsen zugunsten beider Parteien zu befreien, sondern auch den Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen mehr Einfluß auf die von ihnen gepflegten gemeindlichen Nachweisbureaus zu verschaffen und so diese immer mehr ihres bureaukratischen Charakters zu entkleiden, um sie zu beruflich gegliederten, aber unter dem Schutze der behördlichen Zentralgewalt gedeihenden Einrichtungen auszugestalten. In dem Abkommen für Lübeck darf die Zulage an solche Gesellen nicht übersehen werden, welche Werkzeug resp. Hobelbank selbst liefern. Der Passus beleuchtet kleinhandwerkliche Zustände und zeigt uns den Arbeiter noch in halb proletarisiertem Zustand, d. h. über einen Teil seiner Produktionsmittel verfügend. Wahrscheinlich wurden in dem vortariflichen Arbeitsverhältnis diese Zugaben der Gesellen zum Produktionsprozeß ohne Entschädigung entgegengenommen, vielleicht sogar da und dort unter Zurückdrängung der kein Werkzeug besitzenden Arbeiter direkt verlangt; die vertragliche Festsetzung einer entsprechenden Vergütung für den Verschleiß der dem Gehilfen gehörenden Gegenstände ist daher nicht nur für den einzelnen Arbeiter, sondern auch für sämtliche Berufsangehörige von Bedeutung, verhilft sie doch der in der modernen Gewerbewelt herrschenden Anschauung zum Durchbruch, daß der Arbeiter nichts mehr als seine Arbeitskraft auf eine vereinbarte Stundenzahl und gegen eine verabredete Entschädigung in das Arbeitsverhältnis mitbringen muß. Auch die schon im ersten Abschnitt angedeuteten Bestimmungen über das „Bandsägeschneiden" finden wir hier wieder, und zwar in Form eines tariflichen Kompromisses, welches den Gesellen zur Zahlung eines Viertels der Kosten für diese Maschinenarbeit in fremder Werkstatt nötigt (siehe Posen, Möbeltischler). Derselbe Vertrag enthält noch einen Paragraphen von allgemeiner Wichtigkeit, er sichert dem Akkordarbeiter die Mitarbeit einer Hilfskraft zu, welche ihm das Arbeitsmaterial zuträgt und ihn so vor sehr nachteiligem Zeitverlust durch Nebenarbeiten befreit. Auch hier haben wir also die tarifliche Erfüllung eines Arbeiterwunsches, der uns bereits aus dem ersten Teile dieses Kapitels (siehe Steglitz) bekannt und an dessen Berechtigung kaum zu zweifeln ist. Aus dem äußerst interessanten Abkommen für Düsseldorf heben wir die Bereitschaft der Arbeitgeber für die Verallgemeinerung der neunstündigen Arbeitszeit hervor und fügen den in der Tabelle wiedergegebenen Bestimmungen betreffend die Überarbeit noch hinzu, daß jeweils nach 24 geleisteten Überstunden die regelmäßige Arbeitszeit auf 2 Monate nicht mehr überschritten werden darf, eine Bestimmung, welche wir zwar etwas schematisch finden, die aber immer angesichts der seuchenartig eingerissenen Überproduktion und Überanstrengung der Gehilfenschaft dort ganz angebracht sein mag. Weit mehr Sympathie haben wir

Digitized by Google

jedoch noch für die vertragliche Anerkennung des Mitbestimmungsrechts der Gesellen über die Notwendigkeit der Überstunden, sie gibt dem Arbeiterkontrahenten Gelegenheit, seinen sicher gerechtfertigten Wunsch auf Einschränkung der doppelten Kraftaufwand fordernden Nachstunden mit den Konjunktur- und Geschäftsverhältnissen in Einklang zu bringen und verleiht durch die jeweilige Anlehnung an paritätisch gefaßte Beschlüsse der Regelung der Arbeitsstunden und Produktionsquanten jene Elastizität, die ein eherner Vertragspassus nie haben kann, welche aber nötig werden wird, wenn beide Parteien auf die Dauer bei der Produktionsregelung und Ordnung der Arbeitszeit auf ihre Rechnung kommen wollen. Wirksam wird dieses konstitutionelle Arbeiterrecht noch gestützt durch die Unternehmerpflicht, die eine gewisse Höchstzahl überschreitenden Überstunden höher zu entlohnen als der übliche Zuschlag gebietet. Diese Bestimmung kommt einer höheren Besteuerung der häufigen Überarbeit und einer Mehrbelastung der Arbeiter in der besten Konjunktur zugunsten der Gesellenschaft, also einer Art von progressiven Einkommensabgabe an den Gehilfenstand gleich. Als recht gefährlich und der vertraglichen Ordnung zuwiderlaufend müssen wir dagegen das in Wilhelmshaven gewährleistete Recht, versäumte Arbeitszeit an einem der nächsten Tage unter Wegfall der Überarbeitszuschläge nachzuholen, bezeichnen. Hierdurch ist ein Ausnahmezustand geschaffen, der von Arbeitern und Arbeitgebern auf das gewissenloseste ausgenutzt werden und endlich die Leistung von nicht höher entlohnten Überstunden zur Regel machen kann. Auch die den § 616 in diesem Abkommen zugesicherte „sinngemäße Anwendung" scheint uns nicht eben ein Zeugnis tariflicher Exaktheit abzulegen, für derart nichtssagende und höchstens irreleitende Ausdrücke sollte in Kollektivverträgen kein Raum sein, deren Bestimmungen an Präzision denjenigen eines Gesetzbuchs nicht nachstehen sollten. Ganz ähnlich lautet unser Urteil über die in Hamburg in Aussicht genommene Lohnzahlung „möglichst" am Bau. Recht häufig treffen wir in diesen Vereinbarungen die Festsetzung der Lohnzahlung auf Freitag, und auch die Einführung von Lohnbüchern ist öfter vorgesehen, in Oldenburg soll deren Einrichtung sogar unter Mitberatung beider Parteien beschlossen werden.

Um endlich auch Bestimmungen hervorzuheben, welche selbst dem Skeptiker die Nützlichkeit der Korporativabmachungen für die Arbeitgeber überzeugend klarlegen, machen wir auf das in den Parkettlegertarifen für Nürnberg und München, sowie in der Tischlervereinbarung für Oldenburg enthaltene Verbot der sog. „Pfuscharbeit", d. h. der durch die Gesellen nach Feierabend verrichteten Arbeit für Privatkundschaft aufmerksam. Diese Arbeiten verführen nicht nur die Gehilfen zu übermäßigen, ihre Gesundheit unterwühlenden Anstrengungen, sie machen die Arbeiter auch zu Lohndrückern, indem sie am Tage, von der nächtlichen Pfuscharbeit ermattet, ihre ordnungsmäßige Tätigkeit unordentlich und

Digitized by Google

läſſig verrichten und ſo bald den minderleiſtenden und entſprechend auch niedriger bezahlten Kräften zugezählt werden müſſen, was eine allmähliche Herabdrückung des allgemeinen Lohnniveaus zur Folge hat. Vor allem aber betrügen ſie den Unternehmer um den beſten Teil der ihm rechtlich zugehörenden Arbeitskraft des Gehilfen und ſtellen die Zuverläſſigkeit ſeines Arbeiterperſonals, damit natürlich auch die Solidität ſeiner Produkte in Frage. Hand in Hand mit dieſer im Betriebe zum Vorſchein kommenden Lähmung der körperlichen und ſittlichen Kraft der Geſellen geht aber eine unverkennbare Korruption der Konkurrenz. Der in der Werkſtatt zum Lohndrücker gewordene Arbeiter iſt ſpäter auf die, anfangs nur gelegentlich um des Extraverdienſtes betriebene, Privatarbeit angewieſen, falls er bei faſt verdoppelter Arbeitszeit ſein Einkommen auf der gewohnten Höhe erhalten will. Selbſtverſtändlich kann er daher in der Wahl ſeiner Abnehmer nicht beſonders vorſichtig ſein und wird ſich meiſt auch mit ſehr preisdrückeriſchen Angeboten zufrieden geben müſſen. Er fällt alſo ſeinen proletariſchen Arbeitskollegen als Lohndrücker, ſeinem Arbeitgeber aber als gefährlichſter Schmutzkonkurrent in den Rücken, und es iſt nur logiſch, daß ordnungsliebende und um die Erhaltung ihres Wohlſtands bedachte Unternehmer und Geſellen ſich zur Bekämpfung derartiger gewerblicher Auswüchſe die Hand reichen. Erfreulich iſt aber, daß auch zu dieſer ſo notwendigen gemeinſamen Aktion, welche keine der beiden Parteien aus eigener Kraft unternehmen könnte, die Tarifgemeinſchaft die Brücke gebildet hat, auf der ſich Arbeitgeber und Arbeitnehmer über die Kluft der wirtſchaftlichen und ſozialen Gegenſätze entgegenſchritten.

Digitized by Google

Zweites Kapitel.

Glasereigewerbe.

Nunmehr wenden wir uns zu einem Beruf, der auf Grund seiner Eigenart kaum Anspruch auf eine Behandlung in einem besonderen Kapitel machen darf, und welcher eigentlich nichts mehr ist als eine Unterbranche der Holzindustrie, dem Glasereigewerbe.

Wie weit zwischen diesem und der Tischlerei die Berufsverwandtschaft geht, beweist der Umstand, daß vielfach, vorwiegend in letzter Zeit, die Arbeiten der Rahmenmacher (Verfertigen von Fensterrahmen ꝛc.) von Tischlern gemacht, und somit die Berufsgrenze immer mehr verwischt wird. Das Bestreben nach Einverleibung der Glaserorganisation in den Industrieverband der Holzarbeiter ist daher aus den tatsächlichen Verhältnissen heraus geboten, um so mehr als an verschiedenen Orten die Angehörigen beider Branchen dieselben Arbeitgeber, ihre Tarife dieselben Innungen als Unternehmerkontrahenten haben. In Dresden z. B. (siehe Tabelle) hat die Tischlerinnung die Arbeitsbedingungen mit dem Holzarbeiterverband für die Tischler und auch für die Glaser tariflich geregelt. Immerhin bedingen die speziellen gewerblichen Abweichungen eine gewisse Spezialisierung, die ihren Ausdruck, soweit die organisatorische Frage in Betracht kommt, in einer sektionellen Gliederung der Gruppen finden könnte und müßte. Neben den Rahmenmachern weist die Branche auch Bleiglaser und Hilfsarbeiter auf, welch letztere den ungelernten Berufen zuzuzählen sind, während erstere unter wesentlich anderen Verhältnissen arbeiten als sämtliche Angehörige der Holzindustrie inklusive Rahmenmacherei. Auffallend zahlreich sind die Tarifabmachungen bereits im Glasergewerbe und allem Anschein nach datieren sie auch teilweise schon recht weit zurück, doch müssen wir uns leider in diesem Kapitel eingehendere historische Angaben versagen, klagt doch selbst die Arbeiterorganisation, welche aus der Quelle schöpfen könnte, über den

Digitized by Google

Mangel geschichtlichen Materials. Wie die Tischlerei hat auch diese Branche eine recht revolutionäre Vergangenheit, die Jahre 1895 bis 1898 waren reich an heißen Lohnkämpfen, und sicher wird auch heute hier mancher Korporativvertrag von beiden Parteien gerade deswegen als kostbares Friedensdokument so hoch geschätzt, weil er dem unleidlichen gegenseitigen Mißtrauen, dem Streit in Permanenz, ein Ende gemacht, und durch die Anerkennung der berechtigten und erfüllbaren Wünsche der Parteien den radikalen Übertreibungen auf beiden Seiten den Nährboden der Unzufriedenheit entzogen hat. Vorwiegend kleinhandwerklichen Charakters, weist das Glasereigewerbe mehr wirtschaftliche als soziale Gegensätze zwischen Arbeitgebern und Arbeitern auf, es zeigt uns aber auch noch Spuren jener Mißstände, welche dem gewerblichen Zwergbetrieb so lange anhaften, bis die regelnde Hand der Organisationen eingreift, und bis das korporative Gesetz seinen Stempel der Ordnung auch der unscheinbarsten, verborgensten Werkstatt aufdrückt. Natürlicherweise galt und gilt daher die Tarifaktion der Arbeiterschaft der Ausrottung jener Überbleibsel aus der Zeit der kleingewerblichen Anarchie, vor allem also der Regelung und entsprechenden Honorierung der Überarbeit und der vertraglichen Festsetzung bestimmter Lohnsätze sowie der Einschränkung des Kost- und Logiszwangs. Von ganz besonderer Bedeutung für dies Gewerbe sind die Zuschläge auf Überstunden, wurde doch noch in einer Statistik von 1897 konstatiert, daß 50 % der Befragten Überarbeit periodisch leisteten, und zwar 40 % ohne höhere Entlohnung. Etwas günstiger lagen allerdings schon 1902 die Verhältnisse, doch mußte immer noch gemeldet werden, daß 26 % überarbeiten mußten, und daß diese Extraleistung bei 11,3 % trotz des von ihr bedingten erhöhten Aufwands an Arbeitsenergie nur zu den üblichen Lohnsätzen bezahlt wurde. In kluger Erkenntnis der geschäftlichen Verhältnisse und in der Einsicht, daß sich derart tief eingewurzelte Mißstände nicht urplötzlich völlig abschaffen lassen, legt nun die Arbeiterorganisation ihr Hauptaugenmerk auf die tarifliche Abmachung eines, diese Überstunden verteuernden Zuschlags, welche mehr als ein nichtssagender, allgemeiner Vertragspassus, wie „möglichste Beseitigung der Überarbeit“ oder dgl. zur Vermeidung der nicht dringlichen Arbeit nach Feierabend zwingen wird. Sicher dürfen die Arbeiter bei dieser, im Interesse der Gesundheit und Kulturansprüche der Gehilfenschaft so wichtigen Reform auf die Unterstützung der weitherzigen und sich einer ruhigen, soliden Geschäftsentwicklung erfreuenden Meister hoffen. Die meisten tariftreuen Arbeitgeber werden wohl dem zustimmen, was der Organisationsleiter im Text zu der Enquete von 1902 so treffend ausführt: „Unbezahlte Überstunden sind eine gute Stütze der Schmutz- und Schleuderkonkurrenz. Mit der Schaffung eines Korporativarbeitsvertrags wäre das Werkzeug gegeben zu einer einheitlichen Regelung und damit auch einer Beschränkung der Über- und

Digitized by Google

Sonntagsarbeit". Beachtenswert ist für uns übrigens, daß gerade bei der Besprechung dieses gefährlichen Krebsschadens im Gewerbe der Verfasser auf die Propagierung eines nationalen Korporativabkommens verfällt. Dies geschieht sicher aus wohlerwogenen Gründen und durch die Erfahrung bestärkt, daß zu der Ausrottung derart allgemein verbreiteter Übelstände eine Konzentierung sämtlicher Kräfte der Organisationen im Reich nötig wird, da die nur lokale Sanierungsarbeit wohl musterhafte Einrichtungen schaffen, schwer aber ihre gesunden Reformen vor den ansteckenden Krankheiten der Schmutzkonkurrenz von außerhalb behüten kann. Leider scheint aber die organisierte Meisterschaft vor der nationalen Tarifgemeinschaft noch zurückzuschrecken, fand doch ein dahingehender Antrag bei dem Vorstand des Innungsverbands keine Berücksichtigung. Daß es sich hierbei nicht um eine unternehmerseitige Tariffeindlichkeit überhaupt, sondern höchstens um kleinliche Ängstlichkeit handeln kann, beweist die Tatsache, daß der den Reichsvertrag ablehnende Leiter der Zentralstelle der Innungen zugleich ein warmer Befürworter der örtlichen Kollektivverträge ist und zu denjenigen Arbeitgebern gehört, deren Namenszug die Berliner Tarifgemeinschaft als zurecht bestehend bestätigt hat. Neben den oben beleuchteten Aufgaben ist es die Regelung der Akkordarbeit, welche im Vordergrund der tariflichen Reformarbeit des Gewerbes steht. Dieses, besonders in den Betrieben mit maschineller Einrichtung vorherrschende, dagegen in den Kleinbetrieben etwas zurücktretende Entlohnungssystem war früher, den Angaben von 1897 zufolge, weit verbreiteter als heute. Damals arbeiteten 75 % der die Fragebogen ausfüllenden Personen im Akkord, während 1902 nur noch 21 % Akkordarbeiter ermittelt wurden, denen noch 5 % mit gemischtem Lohnsystem zur Seite stehen. An eine Beseitigung der Stückarbeit ist aber trotz dieses anscheinenden Rückgangs derselben vorläufig gar nicht zu denken. Orte, die sich sonst durch die fortschrittlichsten Betriebseinrichtungen und besten Arbeitsbedingungen auszeichnen, weisen fast gar keine Lohnarbeit auf und durchweg wird die Erfahrung gemacht, daß das Arbeitereinkommen dort, wo im Akkord gearbeitet wird, am höchsten ist. Dieser Tatsache paßt denn auch die Arbeiterorganisation ihre Taktik an und strebt unter Beibehaltung der Stückarbeit nach einer entsprechenden Steigerung der Stunden- resp. Wochenlöhne, um so eine gerechte Nivellierung anzubahnen. In diesem Zusammenhang möchten wir hier ein Urteil des oben zitierten Arbeiterführers bekannt geben, weil es im allgemeinen lehrreich ist und im besonderen die Illusion, daß die Anstrengung bei der Lohnarbeit eine geringere sei, mit gesunder Rücksichtslosigkeit vernichtet. „Soll die Akkordarbeit wirklich ganz ausgerottet werden, so muß gegen dieselbe mit anderen Mitteln angekämpft werden als mit dem bekannten, aber nicht immer wahren Schlagwort „Akkordarbeit ist Mordarbeit". Neben der Niedrigkeit der Löhne im Stunden- und

Digitized by Google

Tagelohn ist es der Zwang zu einer Arbeitsleistung, deren Wert die Höhe des in Wirklichkeit bezahlten Lohnes oft um ein Bedeutendes übersteigt.“ Dieses beachtenswerte Zugeständnis, welches wir in der Statistik des Glaserverbandes pro 1902 finden, weist mit Recht auf das Antreibersystem hin, welches den im Stücklohn stehenden Gehilfen noch weit eher zu übermäßigen Leistungen anreizt als die den Akkordarbeiter aneifernde Sehnsucht nach einer Steigerung seines Verdienstes.

Suchen wir nun an Hand der Tabelle einen möglichst vollständigen Überblick über die örtlichen Tariferfolge in diesem Beruf zu gewinnen, doch sei dabei nicht vergessen, daß außer den hier bearbeiteten Kollektivverträgen solche noch in Annaberg, Frankenthal, Ludwigshafen und Gießen bestehen.

(Siehe Tabelle S. 232 bis 237.)

Mit Ausnahme von drei Verträgen regeln alle diese Abmachungen die Arbeitszeit, dagegen sind die Vergünstigungen betr. den früheren Arbeitsschluß vor hohen Festen in Anbetracht dessen, daß wir es hier wieder mit einem mit dem Baugewerk verknüpften Beruf zu tun haben, noch recht mangelhaft zu nennen. Nur 14 unter 25 Tarifen sehen Reformen in dieser Richtung vor, dabei erfolgt noch an 2 Orten der frühere Feierabend unter Lohnabzug für die versäumte Arbeitszeit. In Konstanz, wo die Dauer der Arbeitszeit nicht zu ersehen war, konnten wir nur die Tagesstunden des Arbeitsschlusses angeben, ohne ermessen zu können, auf wieviel Stunden sich dabei die Arbeitszeitverkürzung beläuft. Wie sehr in diesem Gewerbe die Stückarbeit in den Vordergrund tritt, beweist der Umstand, daß an einzelnen Orten gar keine oder nur für Extraarbeit, einmal auch für eine besondere Kategorie von Gesellen, Zeitlöhne vorgesehen sind. So wird in Leipzig nur das Holzabladen in Lohn bezahlt, und in Stuttgart stehen bloß die Junggesellen, also die Anfänger, im gewissen Geld, ein erneuter Beweis dafür, daß die Akkordarbeit, wenigstens hier, den Bedürfnissen des selbständigen und geübten Gehilfen mehr zusagt, als die Lohnarbeit, und daß in der Gewährung von Stunden- resp. Tagelohn eine Art von Bevormundung des jugendlichen Arbeiters bezweckt wird. Wiederholt stoßen wir hier auf die Zuschläge für Maschinenarbeit, wie wir solche schon mehrfach in anderen Gewerben fanden. Wie sehr hier die Stückarbeit als Vergünstigung, der Zeitlohn als Benachteiligung der Gehilfen empfunden wird, geht vor allem daraus hervor, daß in Leipzig, Halle, Plauen und Zeitz denjenigen Akkordarbeitern, welche in Lohn gesetzt werden, ein Zuschlag zugesichert ist, der ihr Einkommen über dasjenige der Lohnarbeiter hebt. Zwei Städte haben Wochenlohn, d. h. also, entgegengesetzt den baugewerklichen Gepflogenheiten auch wöchentliche, nicht stündliche Kündigung. Dort kann demnach bereits, wie gelegentlich der Besprechung dieses

Digitized by Google

Ort.	Vertragsdauer.	Arbeitszeit.	Arbeitsschluß.	Stundenlohn.	Überarbeit. a) Überstunden. b) Nacht „ c) Sonntagsstd.	Akkordarbeit.
Altenburg.	Ab 1. Mai 1900.	59 Std. p. Woche.		30—45 ₰. Maschinenarbeit: 36 ₰.	a) 10% mehr.	66 Positionen.
Berlin.	Ab 1902 bis 1. August 1904. 1/4 jährliche Kündigung.	9 Std.	Sonnabends 1 Std., vor 3 hohen Festen 2 Std. früher.	Gehilfen: 56 ₰. Schwächere: 50 ₰. Junggesellen im 1. Jahre und Minderleistende: 45 ₰. Vom 1. Aug. 1903 ab werden diese Sätze auf 60, 55 u. 50 ₰ erhöht.	a) 25% mehr, b) c) 50% „ b) 8.9—7 Uhr.	Kann verweigert werden.
Braunschweig.		9 1/2 Std.	Sonnabends 1/2 Std. früher.	Junggesellen: 18 ℳ, nach 2 Jahren: 21 ℳ, für ältere Geh.: 24 ℳ p. Woche.	a) c) 5 ₰ mehr.	
Chemnitz.	Ab 1. Juli 1898.	64 Std. p. Woche.		25—45 ₰. Maschinenarbeiter: 36 ₰.	a) 10% mehr. b) nach 9 Uhr 25% mehr.	11 Grundposit., 166 Neben „
Darmstadt.	Ab 8. Oktober 1899.	10 Std.	Sonnabends 1/2 Std. früher.	28—35 ₰. Geübte Gehilfen: 40 bis 45 ₰. Junggesellen im 1. Jahre nach Vereinbarung.	a) 10 ₰ mehr.	
Dresden.		10 Std.	Sonnabends 2 Std. früher; mit Abzug.	15% Erhöhung.	a) 20% mehr.	4 Grundposit., 135 Neben „
Erfurt.	Ab 1. Juli 1898.	10 Std.		30—50 ₰.	a) c) 5 ₰ mehr.	65 Positionen.
Halle a. S.	Ab 1. Juli 1898.	10 Std.	Sonnabends 1 Std. früher.	35 ₰. Wenn Akkordarbeiter zu Lohnarbeit verwendet werden, 5 ₰ p. Std. mehr.		11 Grundposit., 107 Neben „
Jena.	Ab 29. August 1900.	9 Std.	Vor 3 hoh. Festen 1 Std. früher.	32 ₰.	a) 10 ₰ mehr.	
Karlsruhe.				35—45 ₰.		47 Positionen.
Kiel.	Ab 6. Mai 1901.		Vor 3 hoh. Festen um 4 Uhr Schluß.	24 ℳ p. Woche. Bei Aushilfsarbeit bis zu 14 Tage 45 ₰ p. Std.	a) c) 55 ₰ p. Std.	

Digitized by Google

tarife.

Überland- und Extraarbeit.	Unterschrift.	Überwachung.	Besondere Bemerkungen.
Bei auswärtigen Arbeiten p. Tag 60 ₰; mit Übernachten 2 ℳ mehr.	Nur Innung.	Ausschuß für Gesellen- u. Herbergswesen prüft minderwertige Arbeiten.	
Außerhalb der Vororte Fahrzeit in Lohn. Freie Fahrt III. Kl. Wollübernachten nötig, p. Tag 3 ℳ mehr. Nachtfahrt wird wie Nachtarbeit entschädigt.	vorhanden.	Ständige paritätische Kommission; den Vorsitz hat ein Arbeitgeber, im Vertretungsfall ein Arbeitnehmer.	Gehilfennachweis wird aufgehoben und Innungsnachweis anerkannt unter Zubilligung des Rechts der Kontrolle an die Gehilfen.
	vorhanden.		
Auswärts 60 ₰, wo Übernachten nötig, 2 ℳ p. Tag mehr.	Nur Innung.		
Arbeiten im Bau, wenn diese länger als 2 Tage dauern, p. Std. 5 ₰ mehr. Bei Arbeiten außerhalb der Stadt muß freie Station gewährt werden.	vorhanden.		Gehilfennachweis ist anerkannt.
	Tischlerinnung und Holzarb.-Verband.		[Gleichzeitig mit den Möbeltischlern geregelt, siehe Unterschrift und Holzarbeitertarife.]
	vorhanden.	Ständ. parität. Schiedsgericht beurteilt fehlerhafte Arbeiten.	Einführung von Lohnbüchern. Lohnzahlung Freitags. Arbeitsnachweis der Innung anerkannt.
Bei Bauarbeit 5 ₰ p. Std. mehr.	vorhanden.		
Außerhalb arbeiten bei 5—10 km Entfernung p. Tag 1 ℳ, über 10 km 1,50 ℳ mehr.	vorhanden.		Einführung von Lohnbüchern. Gehilfennachweis anerkannt, Meister haben Kontrollrecht. Tarif muß aushängen.
Außer der Werkstatt aber innerhalb des Stadtbezirks 5 ₰ p. Std. mehr.	vorhanden.		
Bei auswärtig Arb., wenn diese über ½ Tag dauern, 60 ₰ mehr; mit Übernachten erhalten Verheiratete 1,50 ℳ, Ledige 1 ℳ p. Tag extra.	vorhanden.		

Digitized by Google

Ort.	Vertrags-dauer.	Arbeits-zeit.	Arbeits-schluß.	Stundenlohn.	Überarbeit. a) Überstunden, b) Nacht „ c) Sonntagsstd.	Akkordarbeit.
Konstanz.	Ab 9. Juni 1902.		Sonnabends 1/4 Std. früher; Ostern und Pfingsten um 5 Uhr, Weihnachten u. Neujahr um 4 Uhr.	35 ₰.	a) 25 % mehr. b) 40 % „ c) 100 % „	
Leipzig.	Ab 1. Sept. 1899.	9 Std.		Für Holzabladen 60 ₰. Akkordarbeiter, die genötigt sind, in Lohn zu arbeiten, erhalten p. Std. 5 ₰ Aufschlag.	a) 33 1/3 % mehr. b) 50 % mehr. c) 50 % mehr. b) nach 9 Uhr.	15 Grundposit., 180 Neben „
Mainz.	1. Mai 1900 bis 1. Mai 1901.	10 Std.	Sonnabends 1, vor 3 hoh. Festen 3 Std. früher.	10 % Erhöhung der seitherigen Löhne.	a) 33 1/3 % mehr. b) 50 % mehr. c) 50 % mehr. b) von 9 Uhr ab.	13 Grundposit., 83 Neben „
Mannheim.	Ab 1. August 1898.	9 1/2 Std.		33 ₰.	a) 25 % mehr.	26 Positionen.
Meißen.	Ab 1. Juni 1900.	58 Std. p. Woche.		30 ₰.		12 Grundposit., 141 Neben „
Nürnberg.	Ab 1. August 1898.	9 1/2 Std.	Sonnabends 1 Std. früher mit Abzug.		a) 25 % mehr.	9 Grundposit., 113 Neben „
Offenbach.	1. August 1900 bis 1. August 1902.	9 1/2 Std.	Sonnabends 1 Std., vor hoh. Festen 2 Std. früher.	Lohn um 8 % erhöht.	a) 10 ₰ mehr, c) 20 „ „	Ausgeschlossen.
Plauen i. V.	Ab 1. Oktober 1902.	9 1/2 Std.	Montags 1/2 Std. später anfangen.	30 ₰. Holzabladen von Akkordarbeitern 60 ₰. Akkordarbeiter, die genötigt sind in Lohn zu arbeiten, erhalten p. Std. 5 ₰ mehr.	a) 10 ₰ mehr. c) 50 % „	13 Grundposit., 142 Neben „

Digitized by Google

tarife.

Überland- und Extraarbeit.	Unterschrift.	Überwachung.	Besondere Bemerkungen.
Bei Bauarbeit 5 ₰ p. Std. mehr. Landarbeit üb. 1 Std. Entfernung 1 ℳ p. Tag, mit Übernachten 1,50 ℳ mehr und freie Fahrt.	vorhanden.	Ständiges parität. Schiedsgericht.	1. Mai frei. Unverschuldete Versäumnisse bis zu 1 Tag in Lohn.
	vorhanden.		Lohnzahlung Freitag.
Bei Landarbeit wird Mittagsessen gewährt; wo Übernachten nötig, zahlt Meister Logis, jedoch „alles in seinen Grenzen".	vorhanden.		Lohnzahlung in Arbeitszeit. Gerüste nach Polizeivorschrift. 1. Mai frei.
Bei Landarbeit mit Übernachten p. Tag 2,50 ℳ mehr.	vorhanden.		
Bauarbeit p. Std. 3 ₰ mehr. Landarbeit über Mittag 50 ₰, mit Übernachten 1,50 ℳ p. Tag mehr.	Nur Gehilfen.		Lohnzahlung Freitags.
Bauarbeiten 2 ₰ p. Std. mehr. Bei Landarbeit freie Fahrt, Nachtlager und 50 ₰ p. Tag Zuschlag.	Nur Gehilfen.	Parität. Schiedsgericht.	Das Anschlagen derjenigen Fenster, die im Akkord hergestellt wurden, darf nur unter Genehmigung des Anfertigers von einem anderen Gehilfen ausgeführt werden. Tarif soll aushängen.
Bei Bauarbeit 5 ₰ p. Std. mehr. Außerhalb d. Stadtkreises 80 ₰, wenn Übernachten nötig 2 ℳ, an teueren (Bade)-Orten 2,50 ℳ p. Tag mehr. Freie Fahrt in Lohn.	vorhanden.		Arbeitsnachweis der Gehilfen ist anerkannt. Waschvorrichtungen müssen vorhanden sein.
Außerhalb 1 ℳ, wenn Übernachten nötig, 2 ℳ p. Tag mehr. Freie Fahrt.	vorhanden.		Lohnzahlung in Arbeitszeit. Lohnbücher sind einzuführen.

Digitized by Google

Ort.	Vertragsdauer.	Arbeitszeit.	Arbeitsschluß.	Stundenlohn.	Überarbeit. a) Überstunden, b) Nacht „ c) Sonntagsstd.	Akkordarbeit.
Saarbrücken—St. Johann.	Ab 1898.	10 Std.		30 ₰.	a) 10 ₰. mehr.	ausgeschlossen.
Stuttgart.	5. Mai 1903 bis 4. Mai 1904. ¼ jährl. Kündigung, oder 1 Jahr weiter.	9½ Std.		Junggesellen im 1. Jahre 30 ₰.	a) 25% mehr. b) } 50% „ c) } Nachtarbeit von 9—6 Uhr.	
Ulm.	Ab 1. Juli 1898.	10 Std.		Gehilfen (jüngere) 25 ₰. „ (geübtere) 36 „	a) 25% mehr. c) 50% „	ausgeschlossen.
Weimar.	Ab 12. August 1898.	10 Std.		40 ₰.		55 Positionen.
Wiesbaden.	Ab 1. Juli 1896.	9½ Std.				52 Positionen.
Zeitz.	Ab 1. Juni 1898.	61 Std. p. Woche.		40 ₰. Arbeiter, die vom Akkord weggenommen werden, erhalten im Lohn 5 ₰ p. Std. mehr.	a) 5 ₰. mehr.	70 Positionen.
Zwickau.		10½ Std.		25—50 ₰.	a) 15% mehr.	8 Grundposit., 129 Neben „

Lohnsystems von dem Leiter der Arbeiterorganisation gesagt wurde, von einer gewissen Sicherstellung der Gesellenexistenz geredet werden. An einigen Plätzen vermochten wir die absolute Lohnhöhe nicht zu ermitteln, dort sanktionierten die Korporativverträge nur eine in Prozenten bestimmte Einkommenssteigerung der Arbeiter, von einer einheitlichen Lohnregelung darf dort also kaum gesprochen werden, sondern nur von einer gleichmäßigen Zulage, sonst wäre mindestens der Minimallohn fixiert worden. Nach den komplizierten und teilweise wohl durchdachten Bestimmungen betreffend die Lohnsteigerung bei Überarbeit, welche wir bereits da und dort kennen gelernt haben, scheinen uns die Maßnahmen zur Verhütung einer frivolen Ausnutzuug des Überarbeitszwangs in den Glasertarifen recht primitiv. In 5 Orten fehlen solche noch ganz, und in 11 ist nur ein Zuschlag vorgesehen, welcher sowohl für gewöhnliche Über- als auch für

Digitized by Google

tarife.

Überland- und Extraarbeit.	Unterschrift.	Überwachung.	Besondere Bemerkungen.
	vorhanden.		
Bei Landarbeit bis zu 10 km Entfernung 1 ℳ, über 10 km 1,50 ℳ für Ledige, 2 ℳ für Verheiratete p. Tag mehr. Fahrzeit in Lohn.	vorhanden.		Als Arbeitsnachweis ist das städtische Arbeitsamt anerkannt.
Bei Bauarbeit 3 ₰ p. Std. mehr. Auswärtige Arbeiten 1 ℳ p. Tag mehr.	vorhanden.		
	vorhanden.		
	vorhanden.		
Bei auswärtigen Arbeiten, wenn die Entfernung über 1 Std. beträgt, 1,50 ℳ p. Tag mehr.	Nur Gehilfen.		
Bei Landarbeit am 1. Tage 1 ℳ, jeden weiteren Tag mit Übernachten 2 ℳ p. Tag mehr.	Nur Innung.		

Nacht- und Sonntagsarbeit genügen muß. Wir beurteilen diese Lückenhaftigkeit aber milder, wenn wir uns daran erinnern, daß der wunde Punkt dieses Gewerbes gerade in der Überarbeit liegt, und kommen zu der Überzeugung, daß das Erreichte immerhin einen willkommenen Fortschritt bedeutet. Am besten sind die die Überarbeit regelnden Bestimmungen in Konstanz (siehe Tabelle) ausgefallen. Trotz des Vorherrschens der Stückarbeit treffen wir zwei Orte, an denen diese tariflich völlig verboten ist, nämlich Offenbach a. M. und Ulm; Berlin gewährleistet den Gesellen das Recht, diese zu verweigern, und in 5 Städten fehlen jedwede Bestimmungen, während 12 Tarife zahlreiche Positionen für Akkordarbeit enthalten. Die Kompliziertheit der Arbeit, welche technischen und sonstigen, hauptsächlich örtlichen Verschiedenheiten zuzuschreiben ist, verbietet auch hier ein näheres Eingehen auf die Preistabellen. Nur sei eine den Glaser-

Digitized by Google

tarifen charakteristische und interessante Maßnahme erwähnt, welche wir häufig gefunden haben. Es handelt sich um einen Paragraphen, welcher dem Gehilfen beim Holzzuschneiden das Beisein des Meisters oder einer Hilfskraft zusichert, einerseits um ihm eine Stütze bei der Arbeit zu garantieren, andererseits aber auch, um den Arbeiter vor nachträglichen Vorwürfen wegen Materialverschleuderung durch Stellung einer seine Tätigkeit überwachenden Person zu schützen. Zulagen bei Überlandarbeit festsetzende Paragraphen fehlen an 6 Orten, also in einem großen Bruchteil der Vereinbarungen, dagegen möchten wir die Berliner Bestimmung, welche für die Rückfahrt von der Arbeit in entlegenen Orten den Zuschlag für Nachtarbeit garantiert, als fortschrittliche hervorheben. Sehr oft kehrt hier der uns aus den Tischlertarifen bereits bekannte Aufschlag bei Bauarbeitern wieder. Als originell sei endlich noch auf den Passus betreffend Entschädigung für Kost- und Logisausgaben bei Überlandarbeiten aufmerksam gemacht, aus dem man den patriarchalischen Handwerker sprechen hört, dessen Stimmung zwischen Wohlwollen und Furcht vor der Arbeiterbegehrlichkeit schwankt. Was wir im Kapitel über die Holzindustrie in Bezug auf den Verzicht auf die Präzisierung der Vertragsdauer gesagt haben, gilt hier noch in erhöhtem Maße, nur im ganzen 4 Tarife sind mit bestimmter Gültigkeitsdauer festgelegt, davon haben 2 zweijährige und ebenso viele einjährige Vertragsdauer. Von letzteren ist übrigens derjenige für Mainz bereits abgelaufen, scheint aber stillschweigend verlängert worden zu sein, da das Abkommen noch in Kraft ist. Nicht alle in der Tabelle dargestellten Verträge sind rein paritätische Vereinbarungen. Die in der Rubrik „Unterschrift" die Bemerkung „nur Innung" aufweisenden Tarife ermangeln der Gehilfenunterschrift, sind also einseitige Unternehmererlasse, welche sich aber wohl gewöhnlich der Zustimmung und Einhaltung der Gesellenschaft erfreuen. Ohne offizielle Anerkennung der Meisterschaft bestehen ebenfalls 3 Verträge, bei denen sich nur die Unterschrift „nur Gesellen" findet; beiderseitig gutgeheißen sind endlich die mit „vorhanden" bezeichneten Abmachungen. Sie haben meistenteils die Innung und den Gesellenausschuß, wohl auch statt des letzteren den Arbeiterverband zum Kontrahenten. Vier Tarife besitzen bereits gemischte Überwachungskommissionen, und zwar Berlin, Erfurt, Konstanz und Nürnberg. In Altenburg, wo (siehe Rubrik „Unterschrift") ein einseitiges Abkommen herrscht, kontrolliert ein jedenfalls nicht paritätischer Innungsausschuß die Lohnabzüge für minderwertige Arbeiten. Eingehender, als wir es bisher in örtlichen Korporativverträgen gefunden haben, ist bei den Glasern die Arbeitsvermittlung behandelt. Sowohl in Darmstadt als auch in Offenbach verpflichten sich die Meister auf die Benutzung des Gehilfeninstituts, während in Berlin und Erfurt die Gesellen sich zur Anerkennung des Innungsnachweises verbinden, und zwar erhalten sie im erst-

Digitized by Google

genannten Ort dafür die Zusicherung eines Kontrollrechts über diesen, was in Erfurt allerdings noch fehlt. Ähnlich, nur auf umgekehrten Wege suchen sich auch in Jena die Parteien den Weg zur paritätischen Stellenvermittlung. Dort unterwerfen sich die Arbeitgeber dem Nachweis der Gesellen unter der Bedingung, daß ihnen über diesen ein Aufsichtsrecht eingeräumt wird. Am kürzesten und bündigsten löst Stuttgart das Problem der Arbeitsvermittlung, indem das städtische Arbeitsamt für beide Kontrahenten tariflich als offizielles Arbeitsvermittlungsinstitut erklärt wird. Die Freitagslohnzahlung, die Auszahlung des Lohns während und nicht nach der Arbeitszeit, die Einführung von Lohnbüchern, die Beschaffung von Waschseinrichtungen und schließlich die Wahrnehmung der baupolizeilichen Vorschriften, alles Bestimmungen, welche wir bereits kennen und würdigen gelernt haben, treten hier auch vereinzelt in Erscheinung. Ganz neu ist uns dagegen die an 2 Orten vertraglich verbürgte Freigabe des ersten Mai. Handelte es sich bei der Maifeier um einen allgemeinen, von den Arbeitern aller Gesinnung begangenen Feiertag, also ein wahres Standesfest, so wäre dies Entgegenkommen der Meisterschaft sehr zu begrüßen, da diesem Tage aber der Stempel der Parteipolitik aufgedrückt worden ist, und eine ganze Reihe von Gesellen seine Ignorierung mit derselben prinzipiellen Festigkeit anstrebt wie ein anderer seine Begehung, so müßte die Rücksichtnahme auf diesen Tag völlig aus den Lohntarifen verschwinden, und seine Feier zur Privatsache gemacht werden. Gegen eine tarifliche Zusicherung, daß die Beteiligung an derartigen halb politischen, halb gewerkschaftlichen Demonstrationen keine Maßregelungen nach sich ziehen sollen, haben wir allerdings nichts einzuwenden, und wir glauben uns dabei in Gemeinschaft mit all denjenigen, welche es verwerfen, daß die privaten Parteistellungen der Arbeiter ihre Bevorzugung oder Zurückdrängung im Arbeitsverhältnis beeinflussen darf. Die im Konstanzer Vertrag unter „Besondere Bemerkung“ wiedergegebenen Vergünstigungen betreffend § 616 B. G. dürften im Baugewerk und den ihm nahestehenden Branchen wohl zu den größten Seltenheiten gehören, wir entsinnen uns überhaupt nicht, ähnlich weitgehende Zugeständnisse irgendwo gefunden zu haben. Im allgemeinen schließen die Korporativverträge dieser Gewerbsgruppen den Paragraphen direkt aus, oder es gilt als stillschweigendes Übereinkommen, daß für versäumte Arbeitszeit entsprechende Lohnabzüge gemacht werden, was ja bei der Aufhebung jeder Kündigungsfrist ganz verständlich ist, da im Baugewerk gewöhnlich das Arbeitsverhältnis den Parteien nur eine einstündige Bindung auferlegt. Um so größerer Beachtung ist der Passus aus Konstanz wert, und um so vorbildlicher wirkt er.

Wenn wir ein abschließendes Urteil über diese Kollektivabkommen fällen wollen, so müssen wir zwar bedauern, daß den einzelnen Verträgen teilweise

Digitized by Google

noch recht viel zur Vervollkommnung fehlt, und daß nur wenige von ihnen mit dem ein innerlich und äußerlich gefestigtes Zusammenwirken der Kontrahenten andeutenden Ausdruck „Tarifgemeinschaft“ zu bezeichnen sind, trotzdem dürfen wir es aber nicht gering achten, daß auch in dies von Schmutzkonkurrenz und Überarbeit desorganisierte Gewerbe der Gedanke der vertraglichen Ordnung sieghaft eingedrungen ist und schon in so manchem brauchbaren Tarifabkommen greifbare Gestalt angenommen hat.

Digitized by Google

Drittes Kapitel.

Böttchereigewerbe.

Kaum lohnt es, diesem Beruf ein besonderes Kapitel zu widmen, doch bedingt seine Eigenart immerhin eine spezialisiertere Berücksichtigung. Nach der Verarbeitungsmethode und Art des Rohmaterials ist auch das Böttchereigewerbe der Holzindustrie einzureihen, doch haben wir, um die Berufsverhältnisse recht zu verstehen, hier zunächst eine Zweiteilung zwischen selbständigen Faßfabriken und sogenannten Hausböttchereien, Böttcherwerkstätten, welche von den Brauereien, Brennereien, Öl- und Margarinefabriken usw. in eigner Regie eingerichtet sind, vorzunehmen. Es handelt sich hierbei durchaus nicht, wie im ersten Augenblick geglaubt werden kann, lediglich um eine Verschiedenheit der Besitztitel der Betriebe bei gleichen Arbeitsbedingungen, sondern um tief eingreifende Unterscheidungen. Die in Brauereien beschäftigten Böttcher sind nicht nur den von den Reglements anderer Gewerbebetriebe wesentlich abweichenden Hausordnungen der Brauereien unterstellt, sondern werden auch zu einer Reihe von in isolierten Faßfabriken nicht vorkommenden Arbeiten herangezogen. Ihre Lohn- und Arbeitsbedingungen unterscheiden sich daher verhältnismäßig wenig von denjenigen der Brauer, und gewöhnlich sind sie gleichartig wie diese tariflich geregelt; die Böttcher partizipieren also an den Brauerverträgen, ihre allgemeinen Bestimmungen kommen auch ihnen zugute, und vielfach sind sogar die Lohnsätze des gelernten Brauereipersonals auch die ihrigen. Diese Brauereiböttcher müssen bei unserer jetzigen Besprechung völlig ausscheiden, ihre Tariferrungenschaften sind, da sie von denen der Brauer untrennbar sind, aus dem Kapitel über das Brauereigewerbe (siehe „Die Tarifentwicklung in den Nahrungsmittelindustrieen") zu ersehen.

Somit erstreckt sich unsere Betrachtung auf die Arbeiter der großen Faßfabriken und der kleinhandwerklichen Böttchereien. Der Umstand, daß die

Digitized by Google

Böttcherei zu den wenigen Gewerben gehört, welche ihren altzünftischen Charakter bis tief in die Neuzeit hinein konserviert haben, macht das Vorhandensein von zahlreichen Tarifabmachungen vermutlich, und die fast ausschließliche Verbreitung der Akkordarbeit in diesem Gewerbe läßt die Schaffung von feststehenden, wenn auch vielleicht von Werkstatt zu Werkstatt verschiedenen Lohnsätzen als Notwendigkeit erscheinen. Tatsächlich sind denn auch Akkordtarife in dem Beruf durchaus häufig, und ihr Bestehen mag teilweise schon recht lange zurückdatieren. Diese Abmachungen verraten ihre Abstammung aus einer Zeit, wo noch das meiste auf Treu und Glauben gemacht wurde, und wo das Handwerk die moderne Krisenhaftigkeit der gewerblichen Entwicklung noch nicht in dem Maße wie heute kannte, durch das Fehlen einer zeitlichen Beschränkung der Gültigkeitsdauer, oft wohl auch durch den Mangel einer unterschriftlichen Bestätigung seitens beider Kontrahenten. Aber auch ordnungsmäßige Korporativverträge, die ein Produkt des nüchternen Geschäftsgeistes unserer Zeit sind, treffen wir an, und besonders in der jüngsten Zeit ist ihre Zahl erfreulich gewachsen. Uns

Böttcher

Ort.	Vertragsdauer.	Arbeitszeit.	Arbeitsschluß.	Lohn.	Überarbeit. a) Überstunden, b) Nacht „ c) Sonntagsstd.	Akkordarbeit.
Dortmund (Rheinland-Westfalen).	1. März 1904 bis 1. März 1907. 6 Wochen kündigen, oder 1 Jahr weiter.	9½ Std.	Sonnabends ½ Std. früher; vor 4 hoh. Festen um 4 Uhr.	4 ℳ p. Tag oder der eventuell höhere durchschnittliche Akkordverdienst.		6 Grundposit., 101 Neben „ Im Tarif nicht vorgesehene Arbeiten im Tagelohn oder nach vorhergehender gegenseitiger Vereinbarung.
Hannover.	29. Febr. 1904 bis 1. März 1907. ¼jährl. Kündigung oder 1 Jahr weiter.	9 Std.	Vor 4 hoh. Festen 2 Std. früher.	50 ₰ p. Std. 27 ℳ p. Woche. Ausgelernteu. Minderleistende (im 1. Jahr): 35 ₰ p. Std.	a) 20 % mehr.	2 Grundposit., 46 Neben „ Nicht angeführte Arbeiten und nicht nach Maß geflickte Fässer werden in Lohn ausgeführt.
Lübeck.	1. Sept. 1903 bis 1. Sept. 1904. 1 Monat kündigen, sonst 1 Jahr weiter.	10 Std.		42 ₰ p. Std. In Brauereien: p. Woche 27 ℳ. Ab 1. Mai 1904 28 ℳ. Vieze 3 ℳ p. Woche mehr.	a) 10 ₰ mehr, c) 20 „ „	

Digitized by Google

sind solche Vereinbarungen aus Dortmund, Hannover, Lübeck, Kassel, Halle a. S., Mainz, Frankfurt a. O. und Bochum bekannt. Tabellarisch können wir leider, in Ermanglung der Vertragsurkunden, nur die drei ersterwähnten darstellen. Sie bieten, wie die Tabelle zeigt, wenig uns ungewohnte Bestimmungen, und eine summarische Besprechung der kleinen Zusammenstellung erübrigt sich, sie würde weitläufiger als die Bestimmungen selbst, welche in ihrer Einfachheit ohne Kommentar für ihre Bedeutung sprechen.

Äußerst interessant sind die Ansätze zu einer bezirksweisen Tarifverallgemeinerung in diesem Gewerbe, oder besser gesagt in einer Branche desselben, der Herstellung von Fässern. Während in den anderen Zweigen der Faßfabrikation die Art und Größe der Produkte erhebliche örtliche, ja betriebsweise Abweichungen aufweist, die selbstverständlich in sehr differierenden Akkordverzeichnissen zum Ausdruck kommen und so gleichsam in kristallisierter Form erhalten werden, zeichnen sich hier die Arbeitsmethoden sowie auch das Rohmaterial durch ziemliche Übereinstimmung aus. So bestand denn auch schon

tarife.

Auswärtige Arbeiten.	Unterschrift.	Überwachung.	Besondere Bemerkungen.
Wo Übernachten nötig, 1,50 ℳ p. Tag; wenn die Brauerei Logis gewährt 70 ₰.	vorhanden.		Der Unternehmer hat das vollständige Werkzeug im brauchbaren Zustande zu stellen.
20% Aufschlag, wenn am selbigen Tage das Zurückkommen unmöglich ist.	vorhanden.		Wöchentliche Lohnzahlung in Arbeitszeit. Unternehmer stellt vollständiges Werkzeug, liefert das zu verarbeitende Material an die Arbeitsstelle und sorgt für eine Hilfe beim Schleifen. Bei Neueinstellung ist die Einrichtung des Platzes in Lohn zu zahlen. Arbeitsnachweis der Gehilfen von den Prinzipalen anerkannt.

Digitized by Google

seit Jahren ein Bezirksvertrag für Rheinland-Westfalen, welcher sich heute schon über viele, um die Tarifzentrale Dortmund gruppierten Orte erstreckt, und der erst neuerdings auch auf Krefeld ausgedehnt wurde. Vor kurzem wurden diese Abmachungen einer sich friedlich abwickelnden Revision unterzogen, und die Akkordpositionen den „gegenwärtig zu verarbeitenden Hölzern", also der Verwendung veränderter Rohmaterialien angepaßt und den gesteigerten Kosten der Lebenshaltung entsprechend erhöht. Auch das Bochumer Abkommen, welches übrigens betreffs der Höhe seiner Akkordpositionen demjenigen von Dortmund zuvorkommt, scheint in benachbarten Orten Wurzel schlagen zu wollen. Bereits wurde in Mühlheim a. Ruhr ein, allerdings mißglückter Versuch zu dessen Einführung gemacht. Wie schüchtern aber auch immer noch diese tariflichen Zentralisierungstendenzen zum Ausdruck kommen mögen, sie stoßen auf eine gut organisierte, an sachliches Arbeiten gewöhnte Gehilfenschaft und ein tarifverständiges Unternehmertum. In seinem Rechenschaftsbericht konstatiert der Leiter der Arbeiterorganisation, die gewerkschaftlichen Erfolge besprechend, daß seitens der Prinzipale „das Bestreben, auf Jahre hinaus Tarifvereinbarungen zum Abschluß zu bringen, unverkennbar in den Vordergrund" trete. So bleibt nur noch zu hoffen übrig, daß die Arbeitgeber, welche den Wert örtlicher Korporativabkommen erkannt haben, bald auch die, besonders auch für sie weit wesentlicheren Vorzüge einer nationalen Tarifgemeinschaft würdigen lernen werden.

Digitized by Google

Viertes Kapitel.

Malereigewerbe.

Wie wir schon eingangs dieses Teils unserer Arbeit andeuteten, sollen hier auch Gewerbe Berücksichtigung finden, welche sich die dekorative Ausstattung der Wohnungen zur Aufgabe machen, die also ohne Bedenken auch den Baubranchen eingereiht werden könnten, ist doch die Arbeitsstätte durchweg mit verschwindenden Ausnahmen der Bau, nicht die Werkstatt. Für unsere Klassifizierung ist jedoch die Arbeitsmethode als solche ausschlaggebend, während uns der Ort der Wirksamkeit erst in zweiter Linie und nur, soweit er diese beeinflußt, in Betracht kommt. Was nun sowohl das Malerei- als auch das im nächsten Kapitel zu besprechende Stuckateurgewerbe anbelangt, so stehen sie beide an der Grenze zwischen dem Handwerk und dem Kunstgewerbe, und neigen je nach der Eigenart der einzelnen Arbeiten mehr zu diesem oder jenem. Die Gehilfenschaft rekrutiert sich im großen und ganzen aus fachkundigen, gelernten Leuten, doch drängt sich auch im Malereigewerbe neben den berufstüchtigen Gesellen der ungelernte Überläufer aus anderen Berufen, welcher als Anstreicher oder Tüncher (Weißbinder) eine ziemlich mechanische, aber immerhin große Sorgfalt erfordernde Arbeit verrichtet. Die Zwiespältigkeit des Gewerbes spiegelt sich also in der verschiedenen Qualifikation der Gesellenschaft treulich wieder. Sie ist es aber gerade, die zu einem guten Teile die Tarifaktionen erschwert, und an der Lohnregelung für die Anstreicher ist schon mancher tarifliche Vorstoß gescheitert. Die organisierte Arbeiterschaft steht auf dem logischen Standpunkt, daß bei der unaufhaltsamen Vermischung des ordnungsmäßig ausgebildeten mit dem ungelernten Arbeitspersonal und bei der Leichtigkeit, einzelne Arbeiten von Hilfskräften unter völliger Verdrängung der Gelernten verrichten zu lassen, eine Sicherstellung der vertraglichen Errungenschaften des Gehilfenstandes erst dann möglich sein wird, wenn auch die Arbeiten der unqualifizierten Berufsangehörigen tarifiert und so ihrer

Digitized by Google

Lohndrückerei vorgebeugt, vor allem aber auch ihre Teilnahme an den Kollektivbestrebungen der Organisation wachgerufen ist. Das Verharren auf dieser, durch Erfahrungen erhärteten Überzeugung hat schon manchen Tarifabschluß, unlängst noch denjenigen in Königsberg, lange hinausgezögert, da die Meisterschaft ihr Entgegenkommen oft von dem arbeiterseitigen Verzicht auf die geforderten Lohnsätze für die Anstreicher abhängig macht. Ungleich mehr aber, als durch die Notwendigkeit der Miteinbeziehung der Hilfskräfte in die Lohnabmachungen wird der Kampf um geregelte Arbeitsbedingungen durch die Zerfahrenheit der Unternehmervereinigungen gestört. Wenn wir uns vergegenwärtigen, daß drei voneinander unabhängige Arbeitgeberorganisationen auf zentralistischer Grundlage noch außer den unzähligen freien und Zwangsinnungen sowie örtlichen Prinzipalsvereinigungen aller Art bestehen, so wird uns erklärlich, daß dieselben Meister, welche noch nicht gelernt haben, sich einem einheitlichen Vereinsregime zu beugen, auch wenig Neigung zur Anerkennung bindender Lohnvereinbarungen mit ihrer Arbeiterschaft an den Tag legen. Rühmliche Ausnahmen finden sich allerdings auch hier, so wird z. B. das Entgegenkommen der Frankfurter Innung von dem Leiter der Arbeiterorganisation mit warmer Anerkennung erwähnt, und mehr noch als derartige Einzelerscheinungen beweisen die so zahlreichen und teilweise auch schon wohlausgebauten Korporativverträge die Möglichkeit, auch hier zum Heile beider Parteien allgemein gültige Normen des Arbeitsvertrags zu schaffen. Die frische Initiative der Gehilfenschaft hat der Prinzipalität in vielen Fällen die Nützlichkeit der Vereinigung praktisch demonstriert, und auffallend häufig erfahren wir, daß sich unter dem Drucke wohlorganisierter Lohnbewegungen Arbeitgeberverbände oder Innungen bildeten, welche der Gesellenschaft als Gegenkontrahent äußerst willkommen waren, und die bald aus ihrer primitiven Anfängerarbeit, der Abwehr der Arbeiterforderungen, herauswuchsen und sich gemeinnützigen gewerblichen Aufgaben, vor allem der korporativen Preisregelung und Bekämpfung der Schmutzkonkurrenz Hand in Hand mit der Gehilfenschaft zuwenden werden. In jüngster Zeit machte die Tarifbewegung, welche in diesem Gewerbe noch meist neueren Datums ist, erstaunlich schnelle Fortschritte. Uns war die ansehnliche Zahl von 44 Abkommen im Wortlaut erhältlich, und außerdem dürften noch an manchen kleineren Orten solche vorhanden sein, so erfuhren wir z. B. aus Trier, daß dort eine Lokalvereinigung mit der Innung eine Vereinbarung getroffen hat, deren Bestehen den im Zentralverband vereinigten Gehilfen zwar bekannt ist, deren Bestimmungen ihnen aber geheim gehalten werden und demnach für die Öffentlichkeit erst recht nicht existieren. Auch in Cleve (siehe Tapezierertabelle), Freising, Frankfurt a. O., Oldenburg, Hannover und Singen sind Malertarife in Wirksamkeit, auf deren Wiedergabe wir aber leider verzichten müssen, da die Verträge uns nicht im Wortlaut vorlagen.

Digitized by Google

Nur drei Malerverträge, über deren Entstehen und Entwicklung uns statistische Angaben vorliegen, erfreuen sich einer längeren Gültigkeit. Die älteste Abmachung ist im Jahre 1884 in Lübeck abgeschlossen worden, ihr reiht sich im Jahre 1886 diejenige für Flensburg und weit später 1895 endlich der Leipziger Tarif an. Aus dem Jahre 1898 stammt der Kollektivvertrag für Breslau, aus dem Jahre 1899 die Vereinbarungen für Frankfurt a. M., Mannheim, Rosenheim, Schleswig und Bergedorf, aus dem Jahre 1900 diejenigen für Bautzen, Danzig, Neugersdorf und Neustadt a. H., aus dem Jahre 1901 Hannover, Regensburg und Singen, aus dem Jahre 1902 nur Nordhausen, und endlich aus dem Jahre 1903 Graudenz. Wann erstmalig in Wilhelmshaven Korporativvereinbarungen getroffen wurden, war uns nicht ersichtlich, jedenfalls aber gliederte sich der 1903 angenommene Vertrag bereits an bestehende Abmachungen an. Die älteren dieser Tarife blicken natürlich auf mehrfache Revisionen zurück, wie bei einigen noch des näheren nachgewiesen werden soll. Die Frage nach der Gestaltung der vortariflichen Arbeitsverhältnisse wurde uns durchweg so beantwortet, daß wir ohne Bedenken eine durchgreifende Sanierung der Berufsverhältnisse durch die Festlegung der Abkommen konstatieren dürfen. Vielfach ist den Kollektivvereinbarungen die Beseitigung des Kost- und Logiszwangs, öfter noch die Einführung eines vordem noch unbekannten Überstundenzuschlags, und damit einer ordnungsmäßigen Regelung der Arbeitszeit zu verdanken. Aus Graudenz hören wir, daß die Arbeitszeit vor der Annahme des Tarifs bis 12 Stunden betrug, und daß 9 Lohnklassen bestanden, welche selbstverständlich das Ihrige zur Verwirrung der Entlohnungsverhältnisse beigetragen haben. An den meisten Orten brachten die Vereinbarungen nicht nur eine Steigerung, sondern vor allem eine dringend notwendige Vereinheitlichung der Löhne. In Rosenheim werden die früheren Lohnbedingungen als „ganz ungünstig“ bezeichnet, in Flensburg „herrschte die Willkür der Meister“, in Schleswig waren die Arbeitsverhältnisse „völlig haltlos“, in Danzig und Singen „willkürlich“, in Hannover „gestaltete der Arbeitgeber das Lohn- und Arbeitsverhältnis nach seinem Geschmack . . . die Konjunktur war maßgebend“. Diese Mitteilungen beleuchten nicht nur den objektiven Wert der heute gültigen Lohntarife, sie sind auch ein offenkundiger Beweis dafür, daß die Gesellen die jetzt herrschende Ordnung in Erinnerung an die frühere Regellosigkeit zu würdigen wissen. Die oben gekennzeichneten beruflichen Mißstände, welche die nicht tarifierten Arbeitsbedingungen von den geordneten unterschieden, waren meist denn auch der Anlaß zu den Tarifaktionen der Gehilfenschaft. Deuteten wir schon eingangs an, daß die Meisterorganisation bis in die letzte Zeit hinein noch recht mangelhaft war, und daß vielfach die Unternehmervereinigungen im Lohnkampf entstandene Angstprodukte waren, so bestätigt sich hier dies im einzelnen.

Digitized by Google

Z. B. mußte in Regensburg der Vertrag den Meistern, da auf ihrer Seite kein Verband bestand, einzeln unterbreitet werden, und in Bergedorf schlossen sich die Arbeitgeber erst zusammen, nachdem ihnen die vereinigte Arbeiterschaft in zwei Tarifkämpfen die Macht der Organisation vor Augen geführt hatte, in Flensburg dagegen ebnete, wie uns berichtet wird, die Gründung der Zwangsinnung der Gehilfenschaft den Weg zur Verständigung mit der Prinzipalität, und der Gesellenausschuß wurde der Träger der arbeiterseitigen Lohnaktionen. Hinzufügen müssen wir aber hier, daß auch der Zusammenschluß der Gehilfen vielfach noch neueren Datums ist, so erfahren wir oft, daß kaum seit einigen Jahren bestehende Verbandsfilialen bereits ihre Kraft in der Tarifbewegung stählen. In Lübeck faßte die Vereinigung der Gesellenschaft allerdings schon während des Sozialistengesetzes festen Fuß, und der damalige Gewerkverein hat den noch heute in veränderter Form geltenden Korporativvertrag der Neuzeit als Beweis seines gewerkschaftlichen Schaffenseifers ererbt. Auf friedlichem Wege kamen folgende Tarife zustande: Bergedorf (dort vollzogen sich auch die Revisionen ohne heftigere Zusammenstöße), Schleswig, Mannheim, Flensburg (dort zogen aber 1890 die Aufbesserungsbestrebungen der Arbeiterschaft einen längeren, vergeblichen Streik nach sich), Rosenheim (doch mußte sich dort die Gehilfenschaft schon nach Ablauf eines Jahres die Einhaltung der Vereinbarungen durch Arbeitsniederlegung erzwingen), Neugersdorf, Breslau und Bautzen. In Singen machten sich partielle Ausstände nötig, doch konnte ein ernsthafter Kampf vermieden werden, dagegen fanden an den übrigen Orten, mit Ausnahme von Breslau, wo die Entstehungsgeschichte nicht ersichtlich ist, teilweise sogar recht umfangreiche Streiks statt. Vor dem Einigungsamt wurde das Abkommen für Graudenz getroffen, und die zweite Vereinbarung in Frankfurt a. M. ist ebenfalls Dank der Vermittlung des Gewerbegerichts abgeschlossen worden. Heute legt diese Instanz dort die Bestimmungen des Korporativvertrags ihren Schiedssprüchen bei gewerblichen Streitigkeiten dieses Berufs zugrunde, was selbstverständlich auch überall dort der Fall ist, wo das Einigungsamt die letzte Instanz der tariflichen Rechtspflege bildet. Bei den Erläuterungen zu der Tabelle werden wir auf dies Mitwirken der gewerbegerichtlichen Einigungsämter bei der Schlichtung von Vertragsdifferenzen noch des näheren zu sprechen kommen. Außer den in Bearbeitung unseres Fragebogenmaterials bekannt gegebenen Städten sind übrigens noch die Abkommen von Eberswalde, Königsberg und Posen vor dem gewerbegerichtlichen Einigungsamt zum Abschluß gebracht worden, was wir hier der Vollständigkeit wegen kurz mitteilen. Möge nun nachstehende Zusammenstellung die uns allerdings teilweise lückenhaft eingegangenen Angaben über die Zahl der tariftreuen Firmen und Arbeiter sowie über die Vertragsdurchführung an den einzelnen Orten wiedergegeben.

Digitized by Google

Der Bergedorfer Tarif wird von sämtlichen 4 Firmen mit etwa 60 Arbeitern eingehalten, derjenige von Flensburg wird von 3 bis 6 Meistern umgangen, welche sich vor allem weigern, die Überstundenzuschläge zu bezahlen, im übrigen sind etwa 70 Betriebe vertragstreu. In Frankfurt a. M. haben 170 Firmen mit 1300 Arbeitern den Tarif offiziell anerkannt, die übrigen 25 Betriebe mit 80 bis 100 Gehilfen erfüllen ebenfalls ohne bindende Zusage die Bestimmungen desselben. Ab und zu kommen allerdings Differenzen wegen der Zuschläge auf Überstunden und Überlandarbeit vor. Unter 16 Firmen sind in Graudenz 14 mit 26 Gesellen vertragstreu, und in Hamburg hat die freie Innung mit 100 Mitgliedern sowie außerdem noch 40 unorganisierte Meister das Abkommen bindend angenommen, 30 tarifignorierende Arbeitgeber beschäftigen nur ausnahmsweise Gehilfen, welche sie dann dem Arbeitsnachweis der Gesellen entnehmen, wodurch im Einzelfall eine strenge Kontrolle ihrer Lohnbedingungen seitens der Gehilfenorganisation erfolgen kann. Keine tarifbrüchige Firma ist in Hannover bekannt. Die Vereinbarungen erstrecken sich über zirka 10 Betriebe mit etwa 500 Gesellen. In Leipzig wird der Vertrag von 450 Meistern mit 1200 Gehilfen „im großen und ganzen" eingehalten, und auch Lübeck ist mit wenigen Ausnahmen tariftreu, doch kommt es vor, daß die Arbeitgeber ihre Gehilfen als Volontäre bezeichnen, um so den vertraglichen Verbindlichkeiten zu entgehen. Die Abmachungen über Arbeitszeit und Pausen in Mannheim werden, trotzdem neuerdings ihr Aushängen in den Werkstätten unterbleibt, noch mit Ausnahme von 2 Betrieben mit 15 Arbeitern beachtet. Etwa 25 Gesellen in 3 Firmen kommen die vertraglichen Arbeitsbedingungen in Neugersdorf zugute, und in Regensburg haben sämtliche 48 Meister mit 110 Arbeitern die Vereinbarungen unterschrieben und halten die Bestimmungen im allgemeinen ein. Sämtliche 5 Meister mit 30 bis 40 Gesellen sind auch in Schleswig tariftreu, in Singen erhalten 30 bis 40 Gesellen bei 6 Meistern, und in Nordhausen 78 Arbeiter bei 16 Arbeitgebern vertragliche Löhne. Von 56 Unternehmen mit 130 Gehilfen werden die Abmachungen in Wilhelmshaven eingehalten, dagegen wird der Vertrag in Bautzen „so gut wie nicht eingehalten". Dort bezahlen die Meister das Landgeld nicht und geben 2 Pf. bis 3 Pf. weniger Lohn als vorgeschrieben. Aus Breslau wird uns erklärt, der Tarif sei „für beide Teile nicht verpflichtend", und aus Danzig kommt die betrübende Kunde, daß „nicht ein einziger Arbeitgeber heute noch den Tarif aufrecht hält". Teilweise durchbrochen wird das Abkommen in Neustadt a. H., und zwar „durch beiderseitige Schuld", und fast ganz zunichte geworden sind auch die Vereinbarungen in Rosenheim, obgleich dieselben in der ersten Zeit gut durchgeführt wurden; neuerdings aber haben sich bereits Sperren nötig gemacht.

Digitized by Google

Wir haben also trotz der günstigen Berichte aus vielen Orten eine verhältnismäßig hohe Zahl von formell noch fortbestehenden, praktisch aber bereits gebrochenen Verträgen, was ohne Zweifel eine bedenkliche Folge der oft beiderseits, aber hauptsächlich bei der Meisterschaft noch schlechten Organisationsverhältnisse ist. Aus 7 Orten wird uns mitgeteilt, daß mindestens arbeiterseitig keine Kündigung der Vereinbarungen zu erwarten sei, doch erfahren wir auch öfter, daß die Gesellenschaft eine Tarifaufbesserung und damit die Anbahnung einer Revision für dringend nötig erachtet. An vielen Orten (siehe Rubrik Vertragsdauer in der Tabelle) liegen die Abmachungen noch auf so lange Zeit fest oder sind erst vor so kurzer Zeit zum Neuabschluß gekommen, so daß sich die Frage, ob ein Weiterbestehen derselben den Parteien erwünscht sei, unmöglich beantworten läßt. Aus Danzig wird uns der auf gespannte Beziehungen zwischen den Kontrahenten hindeutende Bescheid, daß „ein weiteres Vertragsverhältnis nur durch Kampf erreicht werden" könne. Bemerkenswert ist endlich noch, daß die Gehilfen in Flensburg ganz neuerdings ihren Vertrag gekündigt haben, und zwar vorwiegend, um ihn vor dem Gewerbegericht zum Neuabschluß zu bringen und ihm so, wie sich unser Gewährsmann ausdrückt, „gesetzliche Gültigkeit vor dem Gewerbegericht" zu verschaffen. Sehr zufrieden scheint in Frankfurt a. M. nicht nur die Arbeiterschaft, sondern auch das Unternehmertum mit dem Kollektivabkommen zu sein, „die Arbeitgeber äußerten wiederholt, daß durch Einführung des Tarifs das Verhältnis ein durchaus geregeltes wurde". Aus Bergedorf, Flensburg und Schleswig wird uns ebenfalls von der Zufriedenheit beider Parteien berichtet, dagegen wird aus Mannheim und Hannover nur die Genugtuung der Arbeiter über die geordneten Arbeitsbedingungen zum Ausdruck gebracht, „ob die Unternehmer zufrieden sind, läßt sich schwer feststellen". Ähnlich lautet die Mitteilung aus Regensburg, während aus Singen geschrieben wird, „das (beiderseitige gute) Verhältnis hat sich bedeutend gehoben, größere Streitigkeiten kommen nicht mehr vor, die Arbeiter sind bedeutend im Einfluß gestiegen". Die Tarifunzufriedenheit der Arbeitgeber kommt direkt in Graudenz und Lübeck zum Ausdruck, und in Neugersdorf „müssen die Arbeiter bis auf weiteres zufrieden sein", da sie mit der „Konkurrenz der Nachbarorte und Böhmens zu rechnen" haben. Fast ohne Ausnahme wird entweder steigende Anerkennung des Koalitionsrecht der Arbeiter, oder doch wenigstens gleichgebliebene Duldung der Gehilfenorganisation gemeldet, abweichend davon drücken sich einige Berichterstatter etwas skeptischer aus, und in Danzig wird unsere Frage, ob die Arbeiterkoalition sich unter tariflichen Verhältnissen größerer Achtung erfreue, geradezu verneint. In Rosenheim, wo (siehe oben) der Vertrag so gut wie illusorisch ist, bringt unser Gewährsmann seine unverblümte Unzufriedenheit mit den jetzigen Tarifverhältnissen zum Ausdruck. Wunderbar be-

Digitized by Google

rührt uns aber, daß in Leipzig, wo ein ganz brauchbarer und auch gut durchgeführter Vertrag besteht, dessen Entstehung schon bald ein Jahrzehnt zurückdatiert, keinerlei sanierende Einwirkung des Korporativabkommens auf das soziale Zusammenwirken der Parteien, und auch keine steigende Respektierung der Gehilfenvereinigung beobachtet wurde, dort sind unseren Angaben zufolge auch die Arbeiter mit dem Tarif nicht zufrieden. Wir müssen uns nun allerdings jeder Kritik der intern beruflichen Verhältnisse streng enthalten, aber wir halten es immerhin für gut, anzudeuten, daß unser Berichterstatter vielleicht noch etwas unter dem Einfluß des alten Leipziger Tarifhasses steht. Hoffentlich trifft dasselbe nicht für die ganze dortige Verbandsmitgliedschaft zu, uns fällt nämlich bei dem guten Stand der Arbeiterorganisation unangenehm auf, daß man versäumt hat, das Abkommen auf eine bestimmte Zeitdauer festzulegen.

Haben wir schon vorhin die vielfach vorkommenden Vertragsbrüche bedauert, so wollen wir im Zusammenhang gleich hinzufügen, daß uns die völlige Aufhebung von 4 Korporativvereinbarungen, und zwar in Meiningen, Koblenz und Nowawes sowie München, wo von 1891 bis 1894 ein Vertrag bestand, zur Kenntnis gekommen ist. All diese Tarife wurden nach ihrem Ablauf nicht mehr erneuert, ein Vorkommnis, welches dem Tarifeifer der Parteien kein gutes Zeugnis ausstellt, das aber wiederum seine Erklärung wahrscheinlich in der Schwäche der Berufsvereinigungen auf beiden Seiten finden dürfte, die auch indirekt die Ursache der noch häufigen Tariffeindlichkeit der Meisterschaft ist. Auf dieselben Ursachen ist es sicher zurückzuführen, wenn an so vielen Orten noch keine Sanierung der Konkurrenz bemerkt wurde, trotzdem die Tarifgemeinschaften eine solche doch bei guter Durchführung mit sich bringen müssen. So wird uns aus Lübeck, der alten Tarifstadt, geschrieben: „Die Schmutzkonkurrenz wird immer grasser.“ Breslau, Bautzen, Graudenz, Flensburg, Leipzig, Schleswig (dort arbeiten viele Kleinmeister ohne Gehilfen und nur mit Lehrlingen), Danzig, Neustadt, Nordhausen, Singen und Rosenheim wissen nichts von einer Gesundung des Wettbewerbs zu melden. Befremdend ist uns, daß dies auch in letztgenanntem Ort der Fall ist, obgleich dort sofort nach Festlegung der Vereinbarung eine Preiskonvention durch die Innung ausgearbeitet und von der Meisterschaft verbindlich anerkannt wurde. In Frankfurt nahm dagegen, „allerdings in nur ganz unwesentlichem Maße“, die Schmutzkonkurrenz ab, und in Neugersdorf wich sie in drei Firmen solideren Gepflogenheiten, während ein Meister noch Preisdrückereien treibt; wie unser Berichterstatter aber zugibt, liegt dies an den nicht auf Tarifdurchführung dringenden Gesellen selbst. In Wilhelmshaven konnten in der kurzen Zeit noch keine Beobachtungen gemacht werden, doch ist „der gute Wille bei den Meistern vorhanden“. Der alte Tarif wurde sogar mit der weitblickenden Motivierung gekündigt, daß die Möglichkeit, Schmutzkonkurrenz durch Beschäftigung von Un-

Digitized by Google

gelernten und Lehrlingen zu treiben, vertraglich ausgeschlossen werden müsse. In Bergedorf hat der Tarif „etwas zur Hebung der Konkurrenzverhältnisse beigetragen", und von Hannover kommt der ermutigende Bescheid, daß dank der tariflichen Ordnung der unsolide Wettbewerb „in hohem Maße abgenommen habe".

Wie viel Anlaß zur Kritik nun aber auch die Durchführung und Wirksamkeit der einzelnen Verträge gegeben hat, es läßt sich nicht verkennen, daß sich die Korporativabmachungen schon während ihres, teils kurzen Bestehens recht wesentlich vervollkommnet haben, was am deutlichsten aus einem Vergleich einiger heute gültigen Verträge mit ihren Vorläufern hervorgeht. So brachte der neue Tarif für Hamburg neben einer Lohnsteigerung von 4 Pf. das tarifliche Gebot der Beschaffung von Waschseinrichtungen, also eine wichtige sanitäre Bestimmung, allerdings auch den ausdrücklichen Ausschluß des § 616. In Kiel gelang es bei der letzten Revision, den Stundenlohn um 3 Pf. zu erhöhen, und in Leipzig, wo früher nur eine Lohnklasse für Maler und Anstreicher zusammen bestand, sind nun für letztgenannte Hilfskräfte Extrasätze eingeführt, außerdem ist die höhere Bezahlung der Nachtarbeit und die Bestimmung betreffend die Stückarbeit (siehe Tabelle) neu. Um 2 Pf. pro Stunde steigert der jetzige Lübecker Vertrag den Lohn, schließt dafür aber § 616 ebenfalls aus und verbietet die „Pfuscharbeit", eine von uns schon im Kapitel über die Holzindustrie gewürdigte Maßnahme. In Frankfurt a. M. wurde bei dem letzten Vertragsabschluß die Arbeitszeit vor hohen Festen um eine halbe Stunde, falls um 12 Uhr aufgehört wird, und um eine ganze, falls länger gearbeitet wird, verkürzt, der Lohn, welcher beim ersten Tarifabschluß 1899 43 Pf. betrug, steht jetzt auf 48 Pf. und wird von 1906 ab sogar 49 Pf. betragen; entsprechend stieg der Junggesellenlohn um 2 Pf., und auch der Zuschlag für Überarbeit wurde um 5 Pf. heraufgesetzt. Schließlich ist hierbei noch zu begrüßen, daß der die Akkordarbeit betreffende Passus in dem neuen Abkommen viel klarer abgefaßt, und daß der den früheren Vertrag verunzierende Ausdruck „möglichst zu beseitigen" glücklich verschwunden ist. Die meisterseitige Verpflichtung auf Lieferung von Waschgeräten, Seife usw. enthält der jetzt geltende Tarif übrigens auch, und die Bestimmungen betreffend Werkzeugtransport (siehe Tabelle unter der Rubrik „besondere Bemerkung") sowie Lohnzahlung (siehe ebenda) sind ebenfalls neu. Eine tägliche Arbeitszeitverkürzung von einer halben Stunde sowie eine Beseitigung der unpräzisen Lohnbestimmungen brachte der revidierte Mainzer Tarif, welcher außerdem auch zwei Akkordpositionen enthält und die Einrichtung eines Aufbewahrungsraums für die Kleider der Arbeiter vorsieht. Das Abkommen für Dresden wurde, soweit die Überstunden in Frage kommen, gelegentlich der Abänderung verschlechtert, dafür wurden aber die Löhne der Anstreicher geregelt, und die überflüssige Extralohnklasse für Lackierer beseitigt. Auch die Lohnzahlung ist nunmehr geordnet. Unabhängig

Digitized by Google

von diesen loyalen Veränderungen wurde die Vereinbarung aber auch noch durch die Beigabe eines von der Innung autonom ausgearbeiteten und der Gehilfenschaft wenig willkommenen Akkordtarifs mitten im Vertragsjahr ergänzt. Während der Vertragsdauer wurde übrigens auch das Breslauer Abkommen durch einen Akkordtarif und zwei neue Positionen für Landarbeiten bereichert, die aber nicht einseitig, sondern von dem paritätischen Einigungsamt beschlossen wurden. Weit interessanter aber als diese inhaltlichen Ausgestaltungen der Korporativverträge ist ihre allmähliche verfassungsmäßige Festigung, welche in dem häufigen späteren Hinzukommen von gemischten Überwachungskommissionen ihren Ausdruck findet. So sind in Hamburg, Kiel, Lübeck und Mainz paritätische Kontrollkörperschaften als wichtigste Errungenschaften der letzten Revisionen zu verzeichnen.

In Frankfurt a. M. wurde schon bei der ersten Vertragsänderung die von Anfang an amtierende Überwachungskörperschaft mit der Herausgabe eines Verzeichnisses der tariftreuen und vertragsignorierenden Betriebe und der zu bevorzugenden organisierten Meister betraut. Diese Listen sind dem von 1901 ab geltenden Tarif beigedruckt, im neuen Vertrag fehlen sie noch, jedenfalls seiner Neuheit und der Unmöglichkeit wegen, schon genaue Angaben zu veröffentlichen. Die innere Festigung der Tarifgemeinschaften zeigt sich aber am offenkundigsten an der fast ausschließlich zu beobachtenden Verlängerung der Vertragsdauer in den späteren Vereinbarungen. So waren in Frankfurt a. M. die beiden ersten Abkommen mit unbegrenzter Dauer niedergelegt, während der jetzige Vertrag auf drei Jahre gilt. In Leipzig, wo sich die Parteien früher keinerlei Bindung gefallen ließen, ist jetzt wenigstens die Preisgabe der Abmachungen an eine halbjährige vorherige Kündigung gebunden. Der erste Lübecker Tarif galt nur ein, der neue dagegen gilt zwei Jahre. Von 2 auf 3 Jahre verlängerten Kiel und Hamburg die Gültigkeit ihrer Vereinbarungen, und Mainz hat neuerdings statt der früheren dreijährigen eine fünfjährige Vertragsdauer vorgesehen. Eine Lockerung des Tarifverhältnisses scheint nur Dresden anbahnen zu wollen. Dort wurde bei der Revision die zweijährige Dauer zugunsten einer einjährigen aufgehoben.

Dieser flüchtige Streifzug durch die Tarifentwicklung einiger wenigen Jahre führt uns schon allmählich in die einzelnen Tarifbestimmungen ein und bereitet zum Studium der nunmehr folgenden Tabelle vor.

(Siehe Tabelle S. 254 bis 267.)

Bei der Besprechung der Zusammenstellung dürfen wir uns recht kurz fassen, schärft sich doch das Auge des Lesers ganz von selbst für die Eigenart der Tarifabmachungen und den Wert ihrer einzelnen Bestimmungen. Hervorgehoben sei, daß außer Mainz (siehe oben) auch Bergedorf fünfjährige Vertragsdauer hat, und daß außer Leipzig auch Neugersdorf unter Verzicht

Digitized by Google

Ort.	Vertragsdauer.	Arbeitszeit.	Arbeitsschluß.	Stundenlohn.	Überarbeit. a) Überstunden, b) Nacht „ c) Sonntagsstd.	Akkordarbeit.
Bautzen.	Ab Juni 1901.	10 Std.		Maler: 35 ₰. Junggesellen: 30 ₰. Anstreicher: 10% weniger.	a) c) „einen angemessenen Lohnzuschlag.“	
Bergedorf-Sande.	18. März 1903 bis 1. April 1908. ¼ Jahr kündigen, sonst 1 Jahr weiter.	9½ Std. Winter nach Vereinbarung.	Vor hohen Festen um 4 Uhr.	Maler: 53 ₰. Junggesellen: 48 ₰. Ab 31. März 1905 werden diese Sätze um 2 ₰. erhöht.	a) c) 10 ₰ mehr, b) 20 ₰ „ von 10—6 Uhr.	
Berlin.	1. Okt. 1902 bis 1. April 1906. ½ jährl. Kündigung, oder 1 Jahr weiter.		Sonnabends 5, vor hohen Festen um 4 Uhr.	Maler: 53 ₰. Ab 1. April 1903 55 ₰. Junggesellen, die zwei ersten Gesellenjahre u. Anstreicher: 5 ₰ weniger.	a) 30% mehr, b) 50 „ „ c) 80 „ „ b) von 10—6 Uhr.	Zeitlohn garantiert.
Bremen.	15. März 1903 bis 15. März 1906. ¼ Jahr kündigen, oder 1 Jahr weiter.	9 Std. Winterskala bis 6 Std.		50 ₰.	a) b) c) 50% mehr.	
Breslau.	Ab 7. Mai 1898.	10 Std.		Maler: 37 ₰. Anstreicher: 30 ₰. Maximallohn.	a) 20% mehr.	Seit 21. Mai 1899 Akkordtarif mit 37 Positionen in Kraft. (Durch Einigungsamt festgesetzt.)
Chemnitz.	13. Mai 1904 bis 13. Mai 1907. ½ Jahr kündigen, sonst weiter.	9½ Std.		Maler: 40 ₰. Ab 1905 43 ₰. Anstreicher: 33 ₰. Ab 1905 35 ₰.	a) 10 ₰ mehr, b) c) 20 ₰ „ b) von 10—7 Uhr.	„Möglichst zu beseitigen.“
Danzig.		10 Std. Winterskala bis 7 Std.	Sonnabends 1 Std. früher, jedoch nur im Sommer.	40 ₰. Junggesellen im 1. Jahre: 35 ₰.	a) 25% mehr, b) c) 50% „ b) von 10—6 Uhr.	Stundenlohn garantiert. Nur wenn schriftlich vereinbart, zulässig.

Digitized by Google

Anstreichertarife.

Überland- und Extraarbeit.	Arbeiterschutz.	Unterschrift.	Überwachung.	Besondere Bemerkungen.
In näheren Orten 75 ₰, wo Übernachten nötig 1,50 ℳ p. Tag mehr. Jede Woche freie Heimreise wenn das Fahrgeld 1 ℳ, alle 14 Tage wenn es mehr als 1 ℳ beträgt.		15 Firmen. — Graph. Berufsverein (H.-D.) u. Malerverband.		
Bei auswärtigen Arbeiten Kost und Logis frei oder 75 ₰ p. Tag Zuschlag.		vorhanden.	Paritätische Kommission.	
Bei Fassadenarbeiten 5 ₰ p. Std. mehr. Nach Vororten freie Fahrt.	Für Waschgelegenheit muß Unternehmer sorgen. Rüstungen sind von fachkundigen Leuten zu stellen.	vorhanden.	Paritätische Tarifüberwachungskommission.	Kleiderschränke. Es sollen nur durch den paritätischen Arbeitsnachweis Leute eingestellt werden.
Über 5 km Entfernung 25% mehr u. einmal wöchentl. freie Hin- u. Rückfahrt. Fällt die Fahrzeit in die Arbeitszeit so kommt d. Zuschlag in Wegfall. Unter 5 km Entfernung freie Fahrt.		vorhanden.		Lohnzahlung auf der Arbeitsstelle, wenn länger als 1/4 Std. auf Lohn gewartet wird, Zeit wie Ueberstunden berechnet. Tarif muß in den Werkstätten aushängen.
Bei Überlandarbeiten fällt der Zuschlag für Überstd. weg. Fahrgeld III. Kl., freie Beköstigung od. 1,50 ℳ p. Tag Auslösung. 1899 setzte das Einigungsamt fest: Bis 4 km Entfernung 50 ₰, bis 7 km 1 ℳ Zuschlag; über diese Entfernung tritt Kostgeld in Kraft.		vorhanden.	Paritätisches Einigungsamt schlichtet u. revidiert Tarif.	„Sonntagsarbeit 10 Std." Innungsnachweis anerkannt; den Gesellen ist es freigestellt, sich an denselben zu beteiligen.
Vom Weichbild der Stadt ab bis zu 1 Std. Entfernung 75 ₰, über 1 Std. 1.50 ℳ p. Tag mehr.		vorhanden.	Innung mit Gesellenausschuß.	Länger als 1/2 Std. auf Lohn warten gegen Vergütung.
Bei auswärtigen Arbeiten freie Fahrt, bei über 1 Meile Entfernung 5 ₰ p. Std. mehr; bei großen Entfernungen freie Station oder entsprechende Auslösung.		vorhanden.		Lohnzahlung muß 1 Std. nach Arbeitsschluß beendet sein; weiteres Warten wird als Überstunde berechnet. Einhaltung von Stundenlohn (sog. Sparsystem) darf nicht mehr stattfinden. Tarif muß aushängen.

Digitized by Google

Ort.	Vertragsdauer.	Arbeitszeit.	Arbeitsschluß.	Stundenlohn.	Überarbeit. a) Überstunden, b) Nacht „ c) Sonntagsstd.	Akkordarbeit.
Dresden.	1. April 1904 bis 31. März 1905.	9½ Std.	Sonnabends 2 Std. früher.	Maler (über 18 Jahre alt): 45 ₰. Anstreicher (nach 80 Wochen praktischer Tätigkeit im Beruf): 40 ₰.	a) 10 ₰ mehr, b) c) 50 % „ b) von 8—5 Uhr.	
Eberswalde.	1. April 1904 bis 1. April 1906. ¼ Jahr kündigen, sonst 1 Jahr weiter.	10 Std.	Sonnabends ½ Std., vor Ostern und Pfingsten 2 Std. früher.	37½ ₰. Ab 1. Januar 1905 40 ₰.	a) 10 ₰ mehr.	(Einheitlicher Akkordtarif wurde beim Vertragsschluß späterer Verhandlung vorbehalten.)
Erfurt.	7. Mai 1900 bis 7. Mai 1902.	10 Std. Winter nach Witterung bzw. Tageslicht.	Vor Ostern und Pfingsten 1 Std. früher.	38 ₰.	a) 10 ₰ mehr.	Ausgeschlossen.
Flensburg.	1. April 1904 bis 1. April 1907. ½ Jahr kündigen, sonst 1 Jahr weiter.	9 Std.	Vor Ostern und Pfingsten 2 Std. früher.	45 ₰.	a) c) 10 ₰ mehr. b) Nach 10 Uhr abends 20 ₰ mehr.	Soll möglichst vermieden werden.
Frankfurt a. M.	17. Mai 1904 bis 31. März 1907. 6 Wochen kündigen, sonst 1 Jahr weiter.	9½ Std. Winter nach Tageshelle.	Vor 3 hoh. Festen 2 Std. früh.; wird schon mittags geschlossen, werden 6 Std. = 1½ Std. mehr berechnet.	48 ₰. Ab 1. April 1906 49 ₰. Gehilfen, die 3 Jahre gelernt, aber unter 21 Jahre alt sind: 38 ₰.	a) 15 ₰ mehr, b) c) 30 ₰ „ b) von 10—6 Uhr.	„Wo Akkordarbeit unvermeidlich ist, muß der festgesetzte Stundenlohn ausbezahlt u. die tarifmäßige Arbeitszeit eingehalten werden.“

Digitized by Google

Anstreichertarife.

Überland- und Extraarbeit.	Arbeiterschutz.	Unterschrift.	Überwachung.	Besondere Bemerkungen.
Bei auswärtigen Arbeiten eine freie Fahrt III. Kl. und 1,50 ℳ an Ledige, 2 ℳ an Verheiratete Zuschlag p. Tag. Fahrzeit in Lohn, wenn Nachts, als Nachtstunden bezahlt. Wo nicht Übernachten erforderlich, nur freie Fahrt.		vorhanden.		Lohnzahlung, nach Möglichkeit auf der Arbeitsstätte, muß 1 Std. nach Arbeitsschluß beendet sein, weiteres Warten in Lohn.
Bei Fassadenarbeit 2½ ₰ p. Std. mehr. Für 11 benannte Orte der Umgegend 25 ₰ Zuschlag p. Tag; bei anderen Orten, wenn ohne Übernachten, gleicher Zuschlag und freie Fahrt. Wo Uebernachten nötig, 75 ₰ oder freie Station.	Meister hat für Waschgelegenheit zu sorgen.	vorhanden.		Lohnzahlung muß spätestens ½ Std. nach Arbeitsschluß beendet sein.
Landarbeit nach Vereinbarung mehr, für 3 benannte Orte Zuschlag ausgeschlossen.		vorhanden.	Bei Streitigkeiten wird eine paritätische Kommission gebildet.	Lohnzahlung Freitags, soll ½ Std. nach Feierabend beendet sein.
Bei Arbeiten in Höhe von über 6 m 5 ₰ Aufschlag; wenn ganze Fassade in Arbeit, wird der Zuschlag auch unter der angegebenen Höhe bezahlt. Bei Landarbeit freie Reise oder Weg von der Stadtgrenze ab in Lohn.		Innung und Gesellenausschuß.	(Siehe Unterschrift.)	Bei Nachtarbeit nach je 3 Std. ½ Std. bezahlte Pause. Materialtragen (große Gegenstände) nach der Arbeitsstätte soll v. den Gehilfen streng vermieden werden. Länger als ½ Std. auf Lohn warten wird als Überstunde bezahlt. Lohntarif muß in der Werkstatt aushängen. Der Meister ist verpflichtet, jeden neu eintretenden Gehilfen auf den Lohntarif aufmerksam zu machen. Der 1. Mai kann gefeiert werden.
Wo nicht Rückfahrt möglich, einmalige freie Fahrt III. Kl. und 1,50 ℳ p. Tag mehr; ist tägliche Rückfahrt möglich, und beträgt die Entfernung über 9 km, freie Fahrt in Arbeitszeit.	Arbeitgeber sorgt für Waschgelegenheit und Seife.	vorhanden.	Ständ. paritätische Kommission. Verzeichnis tariftreuer Firmen und organisierter Prinzipale.	Werkzeug- und Materialientransport darf nur in der Arbeitszeit geschehen. Lohnzahlung 8tägig in Arbeitszeit, „möglichst“ Freitags.

Digitized by Google

Ort.	Vertragsdauer.	Arbeitszeit.	Arbeitsschluß.	Stundenlohn.	Überarbeit. a) Überstunden, b) Nacht „ c) Sonntagsstd.	Akkordarbeit.
Friedrichroda.	Ab 27. März 1900.	11 Std.	Vor hohen Festen 1 Std. früher.	30 ₰.	a) c) 10 ₰ mehr.	
Glauchau.	10. Mai 1903 bis 1. Jan. 1905. ¼ Jahr kündigen, sonst 1 Jahr weiter.	10½ Std.	Sonnabends 1 Std. früher. Vor jeden Sonn- und Festtag wird morgens 1 Std. später begonnen.	Maler: 33 ₰. Anstreicher: 28 ₰. Arbeiter im Maximum: 28 ₰.	b) c) 10 ₰. mehr.	
Graudenz.	2. Sept. 1903 bis 1. Juli 1906. ¼ jährl. Kündigung, sonst 1 Jahr weiter.	10 Std. Im Winter nach Vereinbarung.	Vor hohen Festen 1 Std. früher.	35 ₰. Junggesellen im 1. Jahre: 30 ₰. Ab 1. Juli 1904 37 ₰. Junggesellen: 33 ₰.	b) c) 17 ₰ mehr. b) von 10 Uhr ab.	
Guben.	Ab 1903 bis 1904.	10 Std.			a) 5 ₰ mehr, b) 10 „ „	
Hamburg-Altona, Wandsbeck u. 12 Vororte.	1. April 1904 bis 1. Jan. 1906. ½ jährl. Kündigung, oder läuft weiter.	9 Std.	Vor Ostern und Pfingsten 1½ Std. früher.	60 ₰.	a) 10 ₰ mehr, b) 25 „ „ c) 50 % „ b) von 10—7 Uhr.	Ausgeschlossen: „ausgenommen hiervon sind Spezialisten, welche in keinem dauernden Arbeitsverhältnis stehen“.
Harburg-Wilhelmsburg.	1. April 1904 bis 1. April 1907. ½ jährl. Kündigung oder 1 Jahr verlängert.	9 Std.	Vor hohen Festen 2 Std. früher.	58 ₰.	a) c) 10 ₰ mehr. b) Von 9—6 Uhr 25 ₰ mehr.	
Heidelberg.	1. April 1904 bis 1. April 1906.	10 Std.	Vor hohen Festen 1 Std. früher.	Gehilfen: Unter 20 Jahre 30 ₰. über 20 „ 37 „	a) 15 ₰ mehr, b) c) 50 % „ b) Von 9 Uhr abends ab.	

Digitized by Google

Anstreichertarife.

Überland- und Extraarbeit.	Arbeiterschutz.	Unterschrift.	Überwachung.	Besondere Bemerkungen.
		vorhanden.		
Bei auswärtigen Arbeiten, wenn über ½ Std. Entfernung, 50 ₰ p. Tag mehr; größere Entfernung nach Vereinbarung.		vorhanden.		Lohnzahlung muß ½ Std. nach Arbeitsschluß beendet sein. Bei Nachtarbeit 1 Std. bezahlte Pause.
Bei Landarbeit freie Station oder 5 ₰ p. Std. mehr. Vorarbeiter alle 4 Wochen freie Reise nach Hause.	Waschvorrichtungen müssen vorhanden sein.	vorhanden.	Innungsschiedsgericht.	Lohnzahlung muß 1 Std. nach Feierabend beendet sein; weiteres Warten wird als Überstunde bezahlt. Für Gehilfen, die in einer Entfernung von 3 km außerhalb der Stadtgrenze arbeiten, ist am Lohntage ½ Std. früher Feierabend.
Bei Landarbeit ist außer dem Lohn freie Station zu gewähren.		vorhanden.		
Wenn Arbeitsstätte über 1 Std. von der Werkstatt entfernt ist, freie Fahrt oder Weg in Lohn.	Arbeitgeber sorgt für Waschgeschirr und Seife.	vorhanden.		Wenn Lohn nicht auf Arbeitsstelle gezahlt wird, ½ Std. früher Feierabend; länger als ½ Std. auf Lohn warten als Ueberstunde bezahlt. Nach je 3 Std. Nachtarbeit ½ Std. bezahlte Pause. § 616 ausgeschlossen.
Bei Landarbeit Weg ab Stadtgrenze in Lohn.	Meister liefert Seife zum Waschen.	vorhanden.		„Lohn muß spätestens ½ Std. nach Feierabend ausbezahlt sein, längeres Warten gilt als Ueberstunde.“
Bei Landarbeit freie Fahrt, u. 50 ₰; ist Übernachten nötig, p. Tag 1,50 ℳ mehr.		vorhanden.		Lohnzahlung muß ½ Std. nach Arbeitsschluß beendet sein. „Ungelernte werden nicht mehr beschäftigt.“

Digitized by Google

Ort.	Vertragsdauer.	Arbeitszeit.	Arbeitsschluß.	Stundenlohn.	Überarbeit. a) Überstunden, b) Nacht „ c) Sonntagsstd.	Akkordarbeit.
Hildesheim.	Ab 1. März 1904.	10 Std.		Bis zu 20 Jahre 35 ₰, über 20 „ 37½ „	a) 10 ₰ mehr, b) c) 20 ₰ „	
Kassel.	1. März 1904 bis 1. Juli 1906. ½ jährl. Kündigung oder weiter.	10 Std. Winter nach Vereinbarung.	Sonnabends 1 Std., vor hohen Festen 2½ Std. früher.	40 ₰ Ausgelernte vom 1. bis 2. Jahr: 28—35 ₰ Minderleistende nach Vereinbarung.	a) 25 % mehr, b) c) 50 % „ b) von 9—6 Uhr.	„Nach Möglichkeit zu vermeiden.“
Kiel.	1. April 1903 bis 31. März 1906. ½ jährl. Kündigung, sonst 1 Jahr weiter.	9 Std.	Vor Ostern und Pfingsten „gestattet“ um 4 Uhr zu schließen; mit Abzug.	53 ₰	a) 15 ₰ mehr, b) c) 25 ₰ „ b) von 10—7 Uhr.	Ausgeschlossen.
Königsberg.	7. Mai 1903 bis 1. April 1906. ½ jährl. Kündigung, sonst 1 Jahr weiter.	10 Std.	Vor hohen Festen 4 Uhr Schluß.	Junggesellen: 2 Jahre 38 ₰, im 3. Jahre 40 „	a) c) 10 ₰ mehr, b) 50 % mehr von 9—6 Uhr. An hoh. Festtagen 75 % mehr.	Zeitlohn garantiert.
Leipzig.	Ab 25. April 1904 bis 31. März 1906. ½ jährl. Kündigung, sonst 1 Jahr weiter.	9 Std.		Maler u. Lackierer: 53 ₰ Ab 1. April 1905 55 ₰ Ausgelernte im 1. Jahre 5 ₰ weniger. Anstreicher: 48 ₰	a) c) 20 ₰ mehr, b) 50 ₰ „ do. an hoh. Festen.	Muß vermieden werden.

Digitized by Google

Anstreichertarife.

Überland- und Extraarbeit.	Arbeiterschutz.	Unterschrift.	Überwachung.	Besondere Bemerkungen.
Wo Übernachten nötig, 1,50 ℳ p. Tag mehr, jedoch nur für Verheiratete gültig; bei Ledigen nach Vereinbarung. Freie Fahrt in Arbeitszeit.	„Fassadenarbeit ist vom Gerüst herzustellen."	vorhanden.		
Bei auswärtigen Arbeiten freie Fahrt, wenn Übernachten nötig, 1,50 ℳ p. Tag mehr.	„Die erlassenen Unfallverhütungsvorschriften sind genau u. gewissenhaft zu befolgen."	vorhanden.	Ständige paritätische Kommission schlichtet.	Lohnzahlung Freitags, muß ½ Std. nach Arbeitsschluß beendet sein.
Bei Landarbeit freie Station oder 1 ℳ p. Tag mehr. Innerhalb des Stadtbezirks bei größeren Entfernungen Fahrgeldentschädigung. Bei äußeren Gerüstarbeiten über der I. Etage und inneren Arbeiten über 5 m Höhe 5 ₰ p. Std. mehr.		vorhanden.		Nach 3 Std. Nachtarbeit ½ Std. bezahlte Pause. 1. Mai kann gefeiert werden. Lohnzahlung muß innerhalb 1 Std. nach Feierabend beendet sein, sonst ist die ganze Zeit als Ueberstunde zu zahlen. Tarif muß aushängen.
Bei Landarbeiten, wo Übernachten nötig, freie Station oder 1 ℳ p. Tag mehr. Reisezeit in Lohn.		vorhanden.	Ständige paritätische Kommission schlichtet, wenn keine Einigung erzielt wird, entscheidet gewerbegerichtl. Einigungsamt.	Lohnzahlung soll 1 Std. nach Eintreffen beim Meister beendet sein. Auf je 5 Gelernte 1 Arbeiter.
Fassadenarbeit 5 ₰ p. Std. mehr. Landarbeit mit Übernachten Ledige 1,50 ℳ, Verheiratete 2 ℳ. Freie Fahrt III. Kl. Innerhalb der Stadt, wenn über 1 Std. entfernt, Fahrgeld. Außerhalb der Stadtgrenze Weg in Lohn.		vorhanden.	Paritätische Tarifkommission.	Eventuelle Ruhepausen bei Nachtarbeit in Lohn. Lohnzahlung in Arbeitszeit.

Digitized by Google

Ort.	Vertragsdauer.	Arbeitszeit.	Arbeitsschluß.	Stundenlohn.	Überarbeit. a) Überstunden, b) Nacht „ c) Sonntagsstd.	Akkordarbeit.
Lübeck.	1. April 1903 bis 31. März 1905. ½ jährl. Kündigung, sonst 1 Jahr weiter.	9½ Std. Winterskala bis 6½ Std.		50 ₰. Ab 1. April 1904 52 ₰.	a) 1. Std. 10 ₰ mehr, dann 15 ₰ mehr. b) c) 20 ₰ „ b) Von 10—6 Uhr.	
Magdeburg.	1. April 1904 bis 31. März 1906.	10 Std.		Maler: 43 ₰. Bis zum 19. Jahr 38 ₰. Anstreicher (nach 3-jähr. Tätigkeit im Beruf): 36 ₰. Ab 1. April 1905 erhöhen sich vorstehende Sätze um je 2 ₰.	a) 10 ₰ mehr. b) c) 15 ₰ „ c) 7 Std. im Maximum.	unzulässig.
Mainz.	20. April 1904 bis 1. April 1909. ¼ jährl. Kündigung, sonst 1 Jahr weiter.	9½ Std.	Vor Ostern und Pfingsten 2 Std. früher.	Ausgelernte: 33 ₰; üb. 20 Jahre alte: 44 ₰. Am 1. April 1905 und am 1. April 1906 erhöhen sich nachstehende Sätze jedesmal um je 1 ₰.	a) Bis 8 Uhr 10 ₰ mehr. b) c) 20 ₰ „	2 Positionen. Stundenlohn garantiert.
Neugersdorf.	Ab 15. Juni 1900. 2½ Monat kündigen, sonst 1 Jahr weiter.	10½ Std.		Maler: 30 ₰. Junggesellen: Im 1. Jahre 28 ₰. Anstreicher: 20 ₰. Geübtere: 22 ₰.	a) c) 33⅓ % mehr. b) 100% mehr. b) von 12—6 Uhr. Für Arbeiten an ortsübl. Feiertagen 25% mehr; an 3 hoh. Festen 50% mehr.	
Neustadt a. H.	Ab April 1900.	10 Std.		37 ₰. Junggesellen (die ersten zwei Jahre): 35 ₰.	a) c) 25% mehr, b) 50% „ v. 10—6 Uhr.	ausgeschlossen.

Digitized by Google

Anstreichertarife.

Überland- und Extraarbeit.	Arbeiterschutz.	Unterschrift.	Überwachung.	Besondere Bemerkungen.
Bei Brückenarbeit 10 ₰. p. Std. mehr. Bei Überlandarbeit 5 ₰ p. Std. mehr, wenn nicht übernachtet werden braucht, oder freie Fahrt. Bei größeren Entfernungen freie Station und einmal freie Fahrt.		vorhanden.	Gesellenausschuß unter Vorsitz des Ladenmeisters bildet Schiedsgericht.	Lohnzahlung „tunlichst" in Arbeitszeit. — § 616 ausgeschlossen. „Ist der Geselle bei einem Innungsmeister beschäftigt, so darf der Geselle für eigene Rechnung keine Arbeiten ausführen, tut der Geselle es dennoch, so ist derselbe auf Anzeige beim Ladenmeister durch diesen zu verwarnen; im Wiederholungsfalle hat der Gesellenausschuß zu beschließen, ob der Meister ihn zu entlassen hat."
		vorhanden.		
Freie Fahrt III. Kl. Bei Landarbeit werden 60 ₰ für Mittag vergütet.	Für Waschgelegenheit muß gesorgt werden. An jeder größeren Arbeitsstelle muß Verbandszeug vorhanden sein.	vorhanden.	Ständige paritätische Kommission schlichtet. Bei erfolgt. Vertragskündig. treten innerh. 4 Wochen die Parteien zur Berat. eines neuen Tarifs zusammen.	Verschließbare Räume für Kleidungsstücke müssen vorhanden sein. Tarif muß in jeder Werkstatt aushängen.
Bei Überlandarbeiten, wenn über ½ Std. entfernt, Weg in Lohn und 30 ₰ p. Tag mehr, wo Übernachten nötig, einmal freie Fahrt wöchentlich und p. Tag 75 ₰ mehr. Für Arbeiten auf Hänge- und Fahrgerüsten 8 ₰., bei Rüstarbeiten 5 ₰ p. Std. mehr.		vorhanden.		
Im Umkreis von 1 Std. erhalten bei Landarbeit Verheiratete 50, Ledige 25 ₰ p. Tag mehr; Gehzeit in Lohn od. Fahrgeld u. Fahrzeit entschädigt. Bei größeren Entfernungen: Verheirat. 1,50 ℳ, Ledige 50 ₰ p. Tag mehr. Verheirateten wird alle 4 Woch. fr. Fahrt nach Hause gewährt.		vorhanden.	Paritätische Kommission.	Frühstück- u. Vesperpausen kommen in Wegfall, Zuwiderhandelnde 1 ℳ Strafe. Lohnzahl. muß 1 Std. nach Feierabend beendet sein. Kost u. Logis beim Meister ausgeschlossen. Pfuscharbeit der Gehilfen nicht gestattet, Zuwiderhandelnde werden boykottiert.

Digitized by Google

Ort.	Vertragsdauer.	Arbeitszeit.	Arbeitsschluß.	Stundenlohn.	Überarbeit. a) Überstunden, b) Nacht „ c) Sonntagsstd.	Akkordarbeit.
Nordhausen.	1. Apr. 1903 bis 31. März 1905. 1/4 jährl. Kündigung, sonst 1 Jahr weiter.	10 Std. Winter nach Tageslicht.	Vor hohen Festen 1 Std. früher.	Maler: 35 ₰. Anstreicher (nach 2-jähriger Tätigkeit im Beruf): 30 ₰.	a) 25% mehr, b) 50% „ c) b) v. 9—6 Uhr.	
Osnabrück.	1. Apr. 1903 bis 31. März 1904. 1/2 jährl. Kündigung, sonst 1 Jahr weiter.	10 Std.	Vor hohen Festen 1 Std. früher.	35 ₰.	a) 10 ₰ mehr, b) 20 ₰ „ c) b) Nach 10 Uhr.	
Pinneberg-Uetersen-Rellingen-Halstenbeck-Thesdorf.	1. April 1904 bis 31. März 1906. 1/4 jährl. Kündigung oder 1 Jahr weiter.	10 Std.	Vor hohen Festen 2 Std. früher.	45 ₰. Für Kost und Logis dürfen im Maximum 10 ℳ p. Woche berechnet werden.	a) c) 10 ₰ mehr.	
Posen.	15. Mai 1902 bis 14. Mai 1904. 1/2 jährl. Kündigung.	10 Std. Winter nach Tageslicht.	Vor Ostern und Pfingsten 2 Std. früher.	Maler: 35 ₰. über 21 Jahre alte 38 ₰. Anstreicher: 28 1/2 ₰. Ab 1. April 1903 30 ₰.	a) c) 10 ₰ mehr, b) 20 ₰ „	Zeitlohn garant.
Quedlinburg.	Ab 15. März 1900.	10 Std.		Minimallohn 34 ₰. Normallohn 36 ₰.	a) b) c) 20% mehr.	
Regensburg.	Ab Juni 1901.	10 Std.	Vor 5 hoh. Festen 2 Std. früher.	Maler: 35 ₰. Junggesellen: Im 1. Jahre 27 ₰. „ 2. „ 30 „ Anstreicher: 28 ₰.	a) c) 10 ₰ mehr.	
Reinbeck.	Ab 1. Januar 1903.	10 Std.	Ostern u. Pfingsten 2 1/2 Std. früher.	50 ₰.	a) b) c) 10 ₰ mehr.	
Rosenheim.	Ab 24. März 1899.	9 Std. Im Winter ev. weniger.		Maler: 36 ₰. Anstreicher: 30 ₰.	Jedwede Überarb. kann verweigert werd. c) Bei 7 Std. Arb. werden 9 Std. berechnet. b) 9—6 Uhr 100% mehr; einz. Stunden ohne Aufschl.	

Digitized by Google

Anstreichertarife.

Überland- und Extraarbeit.	Arbeiterschutz.	Unterschrift.	Überwachung.	Besondere Bemerkungen.
Bei Arbeiten außerhalb im Umkreis von 1½ Std. Weg in Lohn. Wo übernachtet werden muß, freie Station od. 1 ℳ p. Tag mehr u. freie Fahrt.		vorhanden.	Tarif wurde auf dem Gewerbegericht niedergelegt.	„Dieser Tarif wird auf Kosten der Gehilfen gedruckt und der hiesigen Vereinigung der Malermeister kostenlos zugestellt.“
Über 2 km von der Stadtgrenze 50 ₰ mehr, wo Übernachten nötig, Verheiratete 1,50 ℳ, Ledige 1 ℳ mehr, freie Fahrt in Lohn.		vorhanden.		Außer Pinsel liefert der Meister sämtliches Werkzeug. Für das Werkzeug muß ein verschließbarer Raum vorhanden sein.
	Seife zum Händereinigen muß geliefert werden.	vorhanden.		
Wo bei auswärtigen Arbeit. nicht zu Mittag gegangen werden kann, 50 ₰ p. Tag mehr; weit. Entfernungen einmalige freie Fahrt, freie Station od. p. Tag 1,50 ℳ mehr.		vorhanden.	Bei Streitigkeiten wird parität. Kommission gebildet.	Tarif muß in der Werkstatt aushängen.
Überlandarb.: Wenn tägl. muß gefahren werden 50 ₰ p. Tag mehr, bei weit. Entfern. fr. Stat. u. wöchentl. fr. Heimreise. Weg zum Arbeitsplatz ab Werkstatt in Lohn. Bei Rüst- u. Fassadenarbeit 3 ₰ p. Std. mehr.		vorhanden.	Ständige paritätische Kommission.	Entlassungen dürfen nur Sonnabends vorgenommen werden. 1. Mai darf gefeiert werden, wenn 24 Std. vorher Mitteilung gemacht wird.
Überlandarb. bis zu 3 km Entfernung 1 ℳ, wo Übernachten nötig, 1,50 ℳ p. Tag mehr und freie Fahrt.		vorhanden.		
		vorhanden.		Kost u. Logis beim Meister fällt fort. Wenn läng. als ½ Std. auf Lohn gewartet werden muß, tritt Vergütung als Überstunde in Kraft.
Bei Arbeiten über Land wird ein Aufschlag von 1,20 ℳ p. Tag bezahlt.		vorhanden.		„Im Interesse d. Gehilfen sowohl, als wie d. Meister ist d. Wirtshausbesuch z. Brotzeit- und Frühstückspause untersagt.“ „Pfuschen“ u. „Blaumachen“ ist strengstens untersagt. Mit Lehrlingen wird ein Lehrvertrag abgeschlossen.

Digitized by Google

Ort.	Vertragsdauer.	Arbeitszeit.	Arbeitsschluß.	Stundenlohn.	Überarbeit. a) Überstunden, b) Nacht „ c) Sonntagsstd.	Akkordarbeit.
Ruhla i. Th.	23. April 1904 bis 31. März 1907. 1 Monat kündigen oder 1 Jahr weiter.	10 Std.		30 ₰ Ab 1. April 1905 32 ₰	a) 25 % mehr. b) 50 % „ c) b) v. 9—6 Uhr.	ausgeschlossen.
Schleswig.	1. April 1902 bis 31. März 1903. 1/4 jährl. Kündigung, sonst 1 Jahr weiter.	10 Std. Winter nach Tageslicht.	Vor hohen Festen 2 Std. früher.	40 ₰. Bei Junggesellen bis zum 3. Gesellenjahre Ausnahmen zulässig.	a) c) 5 ₰ mehr.	
Solingen-Ohligs-Wald.	1. April 1904 bis 31. März 1906. 1/2 jährl. Kündigung, sonst weiter.	10 Std.	Vor Ostern und Pfingsten 1 Std. früher.	42—45 ₰.	a) 10 ₰ mehr, b) c) 20 ₰ „ b) von 10—5 Uhr.	„Möglichst zu vermeiden, wo nicht zu umgehen, muß Zeitlohn garantiert werden.“
Spandau.	Ab 2. April 1904.			Maler (die ersten zwei Jahre nach der Lehre): 50 ₰. Anstreicher: 50 ₰.	a) 25 % mehr, b) c) 50 % „	
Stralsund.	1. April 1904 bis 31. März 1906. 1/4 jährl. Kündigung, sonst 2 Jahr weiter.	10 Std.	Vor hohen Festen 1 Std. früher.	Nach 2 1/2 Jahren Gesellenzeit: 40 ₰.	a) 5 ₰. mehr, b) c) 15 ₰. „ b) von 9—6 1/2 Uhr.	ausgeschlossen.
Wilhelmshaven.	25. März 1903 bis 25. März 1904. 1/4 jährl. Kündigung, sonst 1 Jahr weiter.	9 1/2 Std.	Vor Ostern und Pfingsten 2 Std. früher.	44 ₰.	a) c) 25 % mehr, b) 50 % „	
Wurzen.	Ab 28. April 1900.	10 Std.		Maler: 40 ₰. Anstreicher: 33 ₰.	Zuschlag nach Vereinbarung.	ausgeschlossen.

Digitized by Google

Anstreichertarife.

Überland- und Extraarbeit.	Arbeiterschutz.	Unterschrift.	Überwachung.	Besondere Bemerkungen.
	Für Waschgelegenheit und Seife hat der Meister zu sorgen.	vorhanden.		Werkzeug- u. Materialientransport darf nur innerhalb der Arbeitszeit geschehen. Bestimmtes Werkzeug, das der Gehilfe zu stellen hat, vertraglich festgelegt; für weiteres Werkzeug erhält der Gehilfe entsprechende Vergütung.
„Bei auswärtigen Arbeiten muß der Gehilfe stets auf den ortsüblichen Lohn kommen."		vorhanden.		„Pfuscharbeit" darf von Gesellen nicht unter dem üblichen Innungspreis hergestellt werden. Lohnzahlung in Arbeitszeit. Länger als ½ Std. auf Lohn warten, rechnet als Überstunde.
Bei Entfernungen über ½ Std. Weg in Lohn. Freie Fahrt in Lohn und 50 ₰ für Mittagessen extra.	Für Waschgelegenheit, Seife 2c. sorgt der Meister.	vorhanden.	Ständige paritätische Kommission schlichtet; wenn Stimmengleichheit, entscheidet der Vorsitzende des Gewerbegerichts.	Längeres Warten auf Lohn als ½ Std. wird als Überstunde berechnet. Gehilfennachweis wird von den Meistern mit verwaltet und anerkannt. Tarif muß aushängen, Neueingestellte müssen auf ihn hingewiesen werden.
Bei Arbeiten in maschinellen Betrieben, bei Fassadenanstrich und bei sonstigen gesundheitsschädlichen u. gefahrvollen Arbeiten wird p. Std. 5 ₰. Aufschlag bezahlt.		vorhanden.		
Bei Landarbeit freie Station oder 1 ℳ Landgeld p. Tag und freie Fahrt. Bei Fassadenarbeit 5 ₰ p. Std. mehr.		vorhanden.		„Die Löhnung muß 1 Std. nach Feierabend beendet sein."
Fassadenarbeit p. Std. 10 ₰ mehr.	Meister muß für Waschgelegenheit und Seife Sorge tragen.	vorhanden.	Ständige paritätische Kommission; wenn keine Einigung, gewerbegerichtliches Einigungsamt.	Bei Nachtarbeit nach je 3 Std. ¼ Std. bezahlte Pause. Lohnzahlung muß ½ Std. nach Feierabend beendet sein; längeres Warten rechnet wie Überstunden.
Bei Landarbeit 75 ₰ p. Tag mehr.		vorhanden.		„„Pfuscharbeiten" sind unbedingt zu vermeiden."

Digitized by Google

auf die Festsetzung einer Zeitdauer nur eine Kündigungsfrist vorgesehen haben, einer der Verträge läuft auch, was ziemlich selten ist, falls er nicht gekündigt wird, auf zwei Jahre weiter. Keine Vertragsdauer haben 14 Orte, also im Vergleiche mit anderen Berufen ein verhältnismäßig niedriger Prozentsatz. Die Arbeitszeit regelnde Bestimmungen fehlen nur in Berlin und Spandau, Winterskalen, welche die Arbeitszeit im Winter nach bestimmten Regeln abstufen, weisen 3 Tarife auf, und 9 enthalten nur unbestimmte diesbezügliche Angaben wie „nach Witterung", „Tageslicht" usw. Viele endlich überlassen die winterliche Arbeitseinteilung der freien Vereinbarung. 29 Verträge sehen früheren Arbeitsschluß vor hohen Festen, davon 6 auch an gewöhnlichen Sonnabenden vor. Ungewohnt ist uns, daß in Regensburg diese Verkürzung vor 5 (gewöhnlich 3) Hauptfesten eintritt. Extralöhne für Anstreicher haben 15 Vereinbarungen, Breslau hat für diese Arbeiterkategorie nur einen Höchstlohn vorgesehen, Dresden, Magdeburg und Nordhausen setzen dem Bezug der tariflichen Mindestlöhne für Anstreicher eine Karenzzeit, welche zwischen 80 Wochen und 3 Jahren schwankt, und selbstverständlich treffen wir hier wieder die niedrigeren resp. der freien Vereinbarung überlassenen Löhne der Junggesellen. Interessant ist, daß Quedlinburg neben dem Minimal- auch einen Normallohn festsetzt, und daß Pinneberg den Höchstsatz, welcher für Kost und Logis beim Meister vom Lohn in Abzug gebracht werden darf (siehe Buchdruckertarif), vertraglich regelt. Nur 2 Verträge weisen mangelhafte Paragraphen betreffend die Überstundenbezahlung auf, Bautzen spricht von einem „angemessenen" Zuschlag, was natürlich eine bedeutungslose Redensart ist, Wurzen aber verzichtet zugunsten der freien Vereinbarung auf ein korporatives Eingreifen. Allerdings finden sich 13 Abkommen, welche für Über-, Nacht- und Sonntagsarbeit nur einen gleichen Aufschlag vorsehen, Graudenz und Glauchau lassen die Überarbeit ungeregelt und bringen nur für Nacht- und Sonntagsarbeit Lohnzulagen, und 3 Tarife haben einen uns neuen Zuschlag für Überarbeit an hohen Festen. In Rosenheim ist die Lohnerhöhung für die Sonntagsarbeit (siehe Tabelle) eigenartig geordnet. Dort scheinen an Sonntagen einzelne Arbeitsstunden nicht vorzukommen oder mindestens nicht höher entlohnt zu werden, sondern dieser Zuschlag tritt nur bei Tagesleistungen in Kraft. Der Akkordarbeit nehmen sich 13 Verträge an, davon schließen 9 sie ganz aus, 7 garantieren den Zeitlohn als Mindestakkordverdienst, und in Breslau sowie Mainz sind Akkordtarife, an letzterem Ort allerdings nur mit 2 Positionen, eingeführt, was übrigens auch Eberswalde in Aussicht stellt. Die Überlandzuschläge fehlen nur an 5 Orten, Zulagen für Fassadenarbeit haben 8 Verträge, und Flensburg und Kiel steigern den Stundenlohn nach der Höhe der Gerüste, auf denen gearbeitet werden muß. Zuschläge für Rüstarbeiten haben 3, solche für Brückenarbeiten 1, und endlich solche für Arbeiten auf Hänge- und

Digitized by Google

Fahrgerüsten ebenfalls 1 Tarif. In Anbetracht der großen Gefährlichkeit des Berufs setzt es uns in Erstaunen, daß wir nur in 10 Vereinbarungen diesbezügliche Paragraphen finden. In 8 Fällen muß der Meister für vollständige Waschseinrichtung (Seife usw. inbegriffen) und in 2 Fällen nur für Seife sorgen. Diese Vorkehrungen werden dadurch doppelt nötig, daß die große Gefahr der Bleiweißvergiftungen die Arbeiter zur größten Reinlichkeit verpflichtet, und diese geradezu zur Vorbedingung der Erhaltung der Beschäftigten macht. Überhaupt vermissen wir in diesen Korporativverträgen eingehendere hygienische Vorschriften und Maßnahmen, welche der Bleiweißgefahr Trotz bieten könnten. Es scheint, daß in dieser Richtung alles von der Gesetzgebung, wenig aber nur von der Selbsthilfe erwartet wird, und doch wird auch hier erst das Gelingen für die aus freier Initiative unternommenen vertraglichen Experimente die schwerfällige Maschine der Reichsgesetzgebung in schnelleren Gang bringen. Vorschriften betreffend die Gerüstungen haben Berlin, Hildesheim, Kassel und Mainz (siehe Tabelle), letztgenannter Tarif sieht auch die Beschaffung eines Verbandskastens vor. Sehr überraschen wird den ahnungslosen Leser die Bemerkung im Bautzener Tarif unter der Rubrik „Unterschrift". Dort tritt der Gewerkverein der „Graphischen Berufe" als Kontrahent bei einem Malertarif auf, und es handelt sich durchaus nicht um einen Druckfehler oder um eine Verwechslung, sondern nur um einen handgreiflichen Beweis der Originalität, mit welcher die Trennung der Berufe in manchen Hirsch-Dunckerschen Organisationen durchgeführt ist. Derselbe „Graphische Berufsverein" ist seinerzeit auch mit einigen seiner Mitglieder an dem Tarifabschluß der Elberfelder Kutscher beteiligt gewesen, allerdings in so untergeordnetem Prozentsatz, daß er dort nicht als vertragsabschließender Faktor in Wirksamkeit trat. Neben ihrer Komik hat diese Gewerbevermengung aber ihre sehr bedenklichen Seiten, und am allerwenigsten wird sie den eine strenge Spezialisierung der Berufsinteressen und -eigentümlichkeiten voraussetzenden Tarifaktionen dienen. Gerade die Hälfte der Korporativvereinbarungen haben noch keine tarifliche Überwachungskörperschaften, demnach ist die Zahl dieser Körperschaften bereits größer als diejenige der auf bestimmte Zeitdauer festgelegten Vereinbarungen, was immerhin auf den ernsthaften Willen zur Vertragsdurchführung schließen läßt. In Chemnitz und Flensburg kontrolliert der Gesellenausschuß die Einhaltung der Abmachungen; in Graudenz ist das Innungsschiedsgericht die Schlichtungsinstanz und in Lübeck legt der Gesellenausschuß allein unter Vorsitz des Ladenmeisters (der jüngste mit der Führung der Unterstützungskasse der Innungsgesellen betraute Arbeitgeber) eventuelle Streitigkeiten bei. Die meisten Vereinbarungen unterstehen aber der Kontrolle einer ständigen paritätischen Kommission, jedoch in Erfurt und Posen werden diese Körperschaften nur im Bedarfsfalle, d. h. nach Ausbruch von Differenzen, gebildet. Mit der Vor-

Digitized by Google

beratung der Vertragsrevision sind diese Körperschaften in Breslau und Mainz beauftragt. In Königsberg, Solingen und Wilhelmshaven bildet das Gewerbegericht die Berufungsinstanz bei tariflichen Konflikten und fungiert so als neutraler Vermittler. Wir finden diese Anlehnung der tariflichen an die gewerbegerichtliche Rechtsprechung äußerst nachahmungswert, ist doch das Gewerbegericht nicht nur eine verbürgt unparteiische, sondern auch eine berufskundige und in der Schlichtung von gewerblichen Differenzen erprobte Körperschaft, welche, so lange uns die Arbeitskammern fehlen, eher als jede andere Behörde zur Schlichtung von Tarifkonflikten geeignet ist, deren Beilegung den Parteien, besonders da, wo die Tarifgemeinschaft noch nicht lange Fuß gefaßt hat, nicht immer gelingt. Ähnlich wie bei den Glasern treffen wir auch hier alle möglichen Varianten der tariflich sanktionierten Arbeitsvermittlung. In Berlin ist der paritätische, in Breslau der Innungs-, und in Solingen der Gesellenarbeitsnachweis anerkannt, selbstverständlich in den beiden letzteren Orten unter Zusicherung des Kontrollrechts an die bisher in den Institutionen noch nicht vertretene Gegenpartei. Unter „Besonderer Bemerkung" sei noch hervorgehoben, daß 24 Vereinbarungen Bestimmungen, welche die Lohnzahlung regeln, enthalten, und daß Bremen den Wünschen der Gehilfenschaft in dieser Richtung wohl am weitesten entgegenkommt, indem dort schon bei einer eine Viertelstunde übersteigenden Wartezeit der Überstundenlohn gewährleistet ist. An 7 Orten wird die Aushängung des Tarifs verlangt; an 2 Orten müssen die neueintretenden Gehilfen sogar seitens des Meisters auf denselben aufmerksam gemacht werden. Im übrigen müssen wir den Leser auf das Studium der Tabelle verweisen, er wird dort neben manchen sehr wichtigen Vorkehrungen zum Schutze der Gehilfen gegen Ausbeutung und Übervorteilungen auch auf verschiedene Bestimmungen stoßen, welche dem Wohle der Meisterschaft in erster Linie dienen. Wir erinnern nur an die mehrfache Ausschließung der „Pfuscharbeit" und das im ersten Augenblick so lächerlich wirkende, aber doch bedeutsame und bei der Gefährlichkeit der Arbeit auch im Interesse der Arbeiterschaft gelegene Verbot des Wirtshausbesuchs während der Pausen in Rosenheim. Auch das Blaumachen wird dort laut Tarif als unzulässig erklärt, eine Mahnung, deren Notwendigkeit allerdings noch auf recht zerrüttete Zustände schließen läßt, deren Betonung aber eben deswegen doppelt wertvoll ist. Befremden muß es übrigens, daß sich in Schleswig Meister und Gesellen damit begnügen, die Arbeiter bei der Lieferung von Pfuscharbeiten auf die Innungspreise zu verpflichten. Gerade durch entschiedenes Verbot derartiger gehilfenseitigen Störungen der gewerblichen Emporentwicklung wird es gelingen, die noch organisationsfeindliche Meisterschaft von dem großen praktischen Wert der Tarifgemeinschaft auch für ihren Stand zu überzeugen.

Digitized by Google

Fünftes Kapitel.

Tapezier- und Dekorationsgewerbe.

Die Tapezierer können noch als Nebenbranche des Baugewerks betrachtet werden, sie betreten als letzte Dekorateure den vollendeten Bau und sind ausschließlich Innenarbeiter, leiden also nicht, wie die außerhalb beschäftigten Gesellen, unter den Einflüssen der Witterung und sind nicht denselben Gefahren ausgesetzt, wie die auf Außengerüsten arbeitenden Personen. Ein guter Teil der im Baugewerk der tariflichen Beseitigung harrenden und teilweise auch schon durch mustergültige Korporativverträge behobenen Mißstände kommen demnach für sie nicht mehr in Betracht, dagegen gilt es hier, eine sehr komplizierte Akkordarbeit vertraglichen Normen zu unterwerfen und teilweise recht erbärmliche, des viel Geschick erfordernden Berufs unwürdige Arbeitsbedingungen zu sanieren. Seitdem die Gehilfenschaft sich zum korporativen Eingreifen in die gewerblichen Zustände koaliert hat, gilt denn auch ihr Hauptbestreben der Regelung der Arbeitszeit, der Durchführung des neunstündigen Maximalarbeitstags und entsprechender Zuschläge auf Über-, Nacht- und Sonntagsarbeit, sowie der geregelten Bemessung der Löhne. Während sich die damalige Arbeiterorganisation noch im Jahre 1872 in Berlin die Beibehaltung der Stückarbeit in ihr Aktionsprogramm bei einer Lohnbewegung gesetzt hatte, verfiel die fortschrittlich denkende Arbeiterschaft in den 1880er Jahren in die damals zum guten Ton gehörende Verdammung dieses Entlohnungssystems, um dann schließlich den vernünftigen Mittelweg zu finden und, wie dies heute meist geschieht, ihre Kraft auf die tarifliche Garantierung des Stundenlohns bei Stückarbeiten zu konzentrieren. Von paritätischen Vereinbarungen über die Arbeitsbedingungen hören wir, trotzdem wir es hier vorwiegend mit einem schwierige Berechnungsmethoden aufweisenden Kleingewerbe zu tun haben, in den früheren Jahrzehnten verhältnismäßig wenig.

Digitized by Google

Wohl scheinen einseitige Lohnfestsetzungen durch die Innungen nicht selten gewesen zu sein, so verhalf z. B. der Arbeitsnachweis der Hamburger Innung nur solchen Gehilfen zu Konditionen, welche nicht mehr verdienten, als die Höchstsätze des Meistertarifs vorschrieben. Versuche zum gemeinsamen Vorgehen sind aber allem Anschein nach schon frühzeitig durch die Arbeiterschaft angebahnt worden, im Jahre 1886 scheiterte z. B. in Dresden die Gründung eines arbeiterseitig gewünschten paritätischen Arbeitsnachweises, und in Bremen trat eine gemeinsame Unterstützungskasse in Aktion, die aber leider bald zu Grunde ging. Der erste Lohntarif ist den Angaben des Organisationsleiters zufolge im Jahre 1888 in Hamburg mit dreijähriger Gültigkeit festgelegt worden und enthielt Bestimmungen über Mindestlöhne, Arbeitszeit und Honorierung der Über-, Nacht- und Sonntagsarbeit. Auch erfahren wir aus demselben Jahre, daß sich die Arbeiterschaft in Rostock mit mündlichen Zugeständnissen nicht zufrieden gab, sondern die schriftliche Anerkennung ihrer Forderungen erzwang. Aber in den zahllosen Lohnkonflikten der darauf folgenden Jahre wurden gewöhnlich nur unverbindliche Versprechungen und Bewilligungen erkämpft, welche häufig nur für einen Bruchteil der am Ort befindlichen Betriebe galten. Bedauernd wird von dem Historiker der Organisation in einer Broschüre über die bisherige Verbandsentwicklung hervorgehoben, daß all diese Errungenschaften den Stempel der Unhaltbarkeit trugen, und daß mehrfach die Gesellenschaft an einem Orte um eine schon öfter bewilligte, aber auch immer wieder den Arbeitern entzogene Reform streiken mußte. Trotzdem bekundete die auf einem Kongreß im Jahre 1900 versammelte Gehilfenschaft aber noch, daß sie sich mit den die Tarifgemeinschaften betreffenden Beschlüssen des Frankfurter Gewerkschaftskongresses nicht einverstanden erklären könne; es gelte vielmehr, die Konjunktur auszunutzen und sich zeitlich ungebunden zu halten; „wenn es dem Kapital gelingt, die Streiks unmöglich zu machen, verliert die Gewerkschaftsbewegung jede Bedeutung und sinkt kraftlos zusammen". Dessen ungeachtet hielt man es aber doch für notwendig, einheitliche Arbeitsbedingungen über das ganze Gewerbegebiet zu schaffen, dieselbe Tagung nahm schon die dahinzielenden Normativforderungen an, durch die Erfahrung gewitzigt, daß der Hamburger Korporativvertrag durch lohndrückerischen Zuzug aus den übrigen Städten unterwühlt und schließlich vernichtet worden war. Die prinzipiell verpönten Tarifgemeinschaften wurden noch im selben Jahre praktisch erprobt und, wie immer im Laufe der Zeit, auch schätzen gelernt. In Hamburg wurde im Jahre 1900 ein Abkommen vertraglich festgelegt, welches u. a. einen Mindestlohn von 45 Pf., die neunstündige Arbeitszeit und ein Regulativ für den paritätischen Arbeitsnachweis enthielt, und das dann später von den Gehilfen als nicht mehr den Zeitansprüchen genügend gekündigt wurde, um in letzter Zeit durch einen besseren Vertrag ersetzt zu werden. Auch in Lübeck wurden

Digitized by Google

feste Lohnabmachungen getroffen, und noch im selben Jahre traten die Berliner Kleber, eine außerordentlich elend gestellte Branche unter lebhafter Zustimmung ihrer organisierten Meisterschaft in die Tarifbewegung. Es bildete sich eine Koalition zwischen Gesellen, die um eine menschenwürdige Existenz rangen, und Arbeitgebern, welche, gestützt auf die Gehilfenforderungen, ihre Preise zu erhöhen und so dem Baupekulantentum gegenüber wieder mehr Unabhängigkeit zu erlangen hofften. An diese erfolgreiche Aktion schloß sich endlich noch die Campagne der Berliner Tapezierer an, welche mit einem erhebliche Verbesserungen bringenden Abkommen endete, das von einer 18gliedrigen paritätischen Kommission überwacht wurde. Leider kam es allerdings schon im Jahre darauf zu Differenzen, deren Grund in der Vertragsüberdrüssigkeit der Arbeitgeber zu suchen ist, welche zwar beigelegt wurden, aber schon 1902 zur prinzipalsseitigen Kündigung der Vereinbarung führten. In Wilhelmshaven, wo bis dahin noch $9^1/_2$ bis 11 Stunden bei völlig ungeregelten Löhnen gearbeitet wurde, gelang es im Jahre 1903 einen Kollektivvertrag (siehe Tabelle) zur Durchführung zu bringen, dessen Kündigung durch die Unternehmer aber seitens der Arbeiterschaft befürchtet wird. So kam das tarifreiche Frühjahr 1904, wo fast sämtliche der in unserer Tabelle dargestellten Vereinbarungen zum Abschluß kamen, und wo selbst die Erwartungen der Organisationsführer durch die zahlreichen und in dauerhafter Form niedergelegten Erfolge übertroffen wurden. Schwer mag es allerdings da und dort noch gefallen sein, die ziemlich rückständige Meisterschaft zur korporativen Regelung der Arbeitsverhältnisse zu gewinnen, und es ist interessant, wie sehr in dieser Richtung das Dresdener Gewerbegericht der Gehilfenschaft behilflich war, alt eingefleischte Vorurteile zu brechen. Der Berichterstatter über diese Bewegung schreibt im Fachorgan der Arbeiter: „100 Arbeiterausschüssen wäre es nicht gelungen, unsere Arbeitgeber von dem Werte der Korporativverträge zu überzeugen.“ Aber auch seitens der Arbeiter scheint es manchmal noch an dem nötigen Verständnis für die Wichtigkeit bindender Abmachungen zu mangeln. So setzt es uns z. B. in Erstaunen, daß die Vereinbarungen von Chemnitz von 45 Meistern unterschrieben, aber von 10 Arbeitgebern nur ehrenwörtlich anerkannt sind, ein Doppelspiel, das eine heillose Verwirrung mit sich bringen kann. In Dresden versäumten die Gehilfen anfänglich auch in einigen Betrieben die schriftliche Bewilligung der Unternehmer einzufordern und ließen sich vielfach an Worten genügen. Einsichtigerweise nahm aber dort eine Arbeiterversammlung zu diesen Vorgängen Stellung und erklärte all jene Berufskollegen für Streikbrecher, welche bei einem Arbeitgeber in Stellung treten, dessen Unterschrift die Vereinbarungen noch nicht als für die Firma bindend anerkennt.

Über die Gestaltung der Tapezierertarife möge nun folgende Tabelle einen Überblick verschaffen.

Digitized by Google

Ort.	Vertragsdauer.	Arbeitszeit.	Arbeitsschluß.	Stundenlohn.	Überarbeit. a) Überstunden, b) Nacht „ c) Sonntagsstd.	Akkordarbeit.
Bremen.	1. April 1904 bis 1. April 1907.	9 Std.		Gehilfen: Im 1. Jahre n. d. Lehre 42 ₰. „ 2. „ „ „ „ 44 „ „ 3. „ „ „ „ 46 „	a) 33⅓ % mehr, b) 100 % mehr.	
Chemnitz.	Ab März 1904.	9 Std.		35 ₰	a) 25 % mehr. b) 50 % „	Garantielohn 25 ℳ p. Woche.
Cleve. (Tapezierer u. Maler.)	Ab März 1904.	11 Std. Winterskala bis 8 Std.		Gehilfen: Für jüngere 25 ₰. „ ältere 35 ₰. Ab 1. April 1906 37 ₰.	b) Von 9—6 10 ₰. mehr. c) 100 % „	
Dresden.	15. März 1904 bis 14. März 1906. 2½ Monat kündigen, oder 1 Jahr verlängert.	9 Std.		Gehilfen: Im 1. Jahre n. d. Lehre 35 ₰. „ 2. „ „ „ „ 40 „ „ 3. „ „ „ „ 45 „	a) 25 % mehr. b) 100 % „ c) 50 % „	
Elberfeld.	23. März 1904 bis 1. April 1906. ¼ jährl. Kündigung, sonst 1 Jahr verlängert.	9 Std.		40 ₰.	a) 25 % mehr, b) c) 50 % „ b) nach 9 Uhr.	Garantielohn 27 ℳ p. Woche.
Hamburg-Altona.	1. April 1904 bis 31. März 1906. 2 Monat kündigen, oder 1 Jahr weiter.	9 Std.	Vor 3 hoh. Festen 2 Std. früher.	Gehilfen: Die ersten zwei Jahre nach d. Lehre 45 ₰, dann 50 ₰.	a) 40 % mehr, b) 100 % „ b) v. 9—6 Uhr, c) bei 7 Std. Arbeit 40 %, wird länger gearbeitet 100 % mehr. Bei Akkordarbeit wird ein Stundenlohn von 65 ₰. zugrunde gelegt bei Berechnung der obigen Zuschläge.	Garantielohn 33 ℳ p. Woche.
Hannover.	Ab März 1904.	9 Std.	Vor 3 hoh. Festen 1 Std. früher.	Gehilfen: Unter 20 Jahre 40 ₰, sonst 43 ₰.		Wochenlohn garantiert. Für Kleber: 5 Positionen.

Digitized by Google

tarife.

Überland- und Extraarbeit.	Sanitäre Bestimmungen.	Unterschrift.	Überwachung.	Besondere Bemerkungen.
		vorhanden.	Innung und Gesellenausschuß.	
Bei auswärtigen Arbeiten mit Übernachten 3 ℳ, ohne Übernachten 2 ℳ. Nach den Vorstädten freie Fahrt.		vorhanden.		
		vorhanden. (Christl. u. freier Arbeiterverband.)		Lohnzahlung wöchentlich.
Bei auswärtigen Arbeiten mit Übernachten 2,50 ℳ, ohne Übernachten 1 ℳ p. Tag mehr. Nach den Vororten Fahrgeld (mindestens 50 ₰). Freie Fahrt III. Kl. in Lohn.		vorhanden.		Arbeitsnachweis der Gehilfen anerkannt.
		vorhanden.		
		vorhanden.		Bei Über- und Nachtarbeit nach 2 Std., bei Sonntagsarbeit nach 3 Std. ½ Std. bezahlte Pause. 3tägige Kündigung. Tarif muß aushängen.
		vorhanden.		Lohnzahlung wöchentlich. Arbeitsnachweis der Gehilfen anerkannt.

Digitized by Google

Ort.	Vertragsdauer.	Arbeitszeit.	Arbeitsschluß.	Stundenlohn.	Überarbeit. a) Überstunden, b) Nacht „ c) Sonntagsstd.	Akkordarbeit.
Kiel.	1. April 1904 bis 31. März 1906.	9 Std.		Gehilfen: 47 ₰. Ab 1. April 1905 48 ₰. Ausgelernte: 45 ₰.	a) 25 % mehr, b) v. 9—7 Uhr 50 % mehr, c) bis 12 Uhr 25 %, nachmittags 50 % mehr.	
Köln.	1. Apr. 1904 bis 31. März 1905. ¼jährl. Kündigung, oder 1 Jahr weiter.	9 Std.		40 ₰.	a) 25 % mehr, b) } c) } 50 % „ b) Nach 9 Uhr.	Garantielohn 27 ℳ p. Woche.
München.	1. April 1904 bis 31. März 1907. 2 Monat kündigen, oder weiter.	9 Std.	Sonnabends 1 Std., vor 4 hoh. Festen 2 Std. früher. Mit Abzug.	Im 3. Gehilfenjahre: 40 ₰.	a) 33⅓ % mehr, b) v. 9—6 Uhr 50 % mehr. c) 40 %, wenn mehr als 9 Std. gearbeit. wird, 50 % mehr.	Minimallohn garantiert. In Akkordwerkstätten muß ein Akkordtarif aushängen.
Wandsbeck.	15. März 1903 bis 14. März 1905. 2 Monat künd., od. unter Einhaltung der Kündigungsfrist auf unbestimmte Zeit weiter.	9 Std.		Gehilfen: 28,60 ℳ p. Woche, bis zum 2. Gehilfenjahre 24,30 ℳ p. Woche.	a) 50 % mehr, b) v. 10—6 Uhr 100 % mehr, c) b. 6 Std. Arb. werden 9 Std. berechnet. Für d. Zuschl. b. Akkordarbeit wird ein Std.-Lohn v. 65 ₰ zugrunde gelegt.	Garantielohn 33 ℳ p. Woche.
Wilhelmshaven.	1. April 1903 bis 31. März 1904. 1 Monat kündigen, sonst weiter.	9½ Std.	Vor 3 hoh. Festen 1½ Std. früher.	43 ₰. Ausgelernte u. Minderleistende: 33 ₰. Bei Sattlermeistern: 40 ₰. Sonst do.	a) 25 % mehr, b) v. 10—6 Uhr 50 % mehr.	„Akkordarbeit wird nach Möglichkeit vermieden.“
Würzburg.	Ab 13. Mai 1901.	10 Std.	Sonnab. 1 Std. früh., vor 3 hoh. Festen ‚möglichst‘ früher, wenn nicht angängig, nach 6 Uhr Überstd.-Bezahl.			
Zwickau.	Ab März 1904.	9 Std.		Ausgelernte 18 ℳ p. Woche.	a) 25 % mehr, b) 100 % „ c) 33⅓ % „	Nicht gestattet.

Digitized by Google

tarife.

Überland- und Extraarbeit.	Sanitäre Bestimmungen.	Unterschrift.	Überwachung.	Besondere Bemerkungen.
Für Linoleumlegen p. Std. 10 ₰. mehr. Auswärts mit Übernachten 2,50 ℳ, ohne Übernachten 1 ℳ p. Tag mehr.	Waschgelegenheit u. Spucknäpfe müssen vorhanden sein. Das Polstermaterial muß in gezupftem Zustand geliefert werden, bzw. darf nicht in der Werkstatt gezupft werden.	vorhanden.		Der 1. Mai frei.
	Für Waschgelegenheit und gute Reinigung der Werkstatt muß gesorgt werden.	vorhanden.		
Im Vorortsverkehr 50 ₰.; bei weiteren Entfernungen Schlafgeld u. 1,50 ℳ p. Tag mehr. Freie Fahrt in Lohn.	Waschgelegenheit muß vorhanden sein; Werkstatt ist täglich zu reinigen, einmal wöchentlich naß aufzuwischen.	vorhanden.		Bei mehr als einer Überstunde 20 Minuten, bei Nachtarbeit 1½ Std. Pause. Lohnzahlung in Arbeitszeit, auswärts Arbeitende können zur Auszahlung Weg in Lohn gehen. Tarif muß aushängen.
	Die Werkstatt ist täglich zu fegen, einmal wöchentlich naß zu reinigen. Für Waschgelegenheit und Handtücher ist zu sorgen.	vorhanden.		Nach 2 und mehr Überstunden ½ Std. bezahlte Pause. 3tägige Kündigungsfrist. Tarif muß in Werkstätten aushängen.
	Waschgelegenheit u. staubfr. Garderobe muß vorhand. sein. „Gehilf. sind verpflicht. ihren Platz b. aufs Feg. rein zu halt." „Material darf in d. Werkstatt nicht gezupft werden, dasselbe ist möglichst im gezupften Zustande zu liefern."	vorhanden.		
		In gemeinschaftlicher Sitzung festgelegt.		
Bei Landarbeit 2,50 ℳ p. Tag Auslösung.		vorhanden.		

Digitized by Google

Unter den obigen 14 Kollektivabkommen findet sich eins, dasjenige für Cleve, welches den Tapezierern und Malern zugleich zugute kommt, in Kapitel vier (siehe S. 246) bereits erwähnt ist, und das den christlichen Verband zum Kontrahenten hat. Ordnungsmäßige, auf bestimmte Zeitdauer abgeschlossene und mit Kündigungsbestimmungen versehene Verträge finden wir in 9 Orten, während die übrigen Vereinbarungen auf unbegrenzte Zeit festgelegt sind. Der Neunstundentag, dessen Erringung diesem Gewerbe schon so heiße Kämpfe gekostet hat, ist in 11 Tarifen sanktioniert, den früheren Arbeitsschluß vor hohen Festen haben 5 Verträge vorgesehen, davon sichern 2 den Gehilfen diese Vergünstigung auch an gewöhnlichen Sonnabenden zu. Mit Ausnahme von 2 Abkommen, welche Wochenlohn festsetzen, und einem, das keine Bestimmungen über Lohn aufweist, haben alle Vereinbarungen Stundenlohn vorgesehen. Die Extralohnstufe für Junggesellen ist uns nichts Neues mehr, wohl aber verdient der Lohnabschlag für Gehilfen bei Sattlermeistern, welchen wir in Wilhelmshaven treffen, Erwähnung. Er trägt der Eigenart der Arbeitsbedingungen des hier mit berücksichtigten Sattlergewerbes Rechnung. Zur Rubrik „Überarbeit", die nur an 2 Orten jedwede Bestimmungen vermissen läßt, ist die Berechnungsart für Akkordarbeiter an 2 Plätzen, in Hamburg und Wandsbeck, hervorzuheben. Sie besteht darin, daß für diese ein einheitlicher Stundenlohn als Berechnungsgrundnorm für den Zuschlag dient, dadurch ist vermieden, daß für jeden Arbeiter je nach seiner Akkordleistung besondere Zuschlagsberechnungen angestellt werden müssen, was leicht Verwirrungen mit sich bringen und Tarifbrüche begünstigen könnte. Auch sei auf den die Sonntagsarbeit betreffenden Passus in Hamburg hingewiesen und bemerkt, daß in Kiel die Sonntagnachmittagsarbeit um das Doppelte höher honoriert wird, als die Leistungen am Vormittag. In Cleve fehlen Zulagen für gewöhnliche Überstunden, und fast durchweg läßt sich beobachten, daß die Nachtarbeit höher entlohnt wird als die Sonntagsarbeit, was unstreitig darauf schließen läßt, daß letztere bereits im Gewerbe zur üblen Gewohnheit geworden ist und kaum mehr als großer Übelstand empfunden wird. Keinerlei Angaben über die Handhabung der Akkordarbeit weisen 5 Tarife auf, von den übrigen 9 Abmachungen garantieren 7 den Stundenlohn, darunter befinden sich 5, welche einen den übrigen Satz übersteigenden Lohn als Normativeinkommen bei Stückarbeiten in Aussicht nehmen. Die Vereinbarung für Hannover hat Akkordpositionen für Kleber festgelegt, und München verlangt das Aushängen eines Akkordtarifs in Akkordwerkstätten. Völligen Ausschluß der Stückarbeit fordert nur das Zwickauer Abkommen, während wir in Wilhelmshaven wieder auf die unglückselige „möglichste" Beseitigung stoßen. Nur 5 Tarife nehmen sich der in diesem Berufe auch zu den Alltäglichkeiten gehörenden Überlandarbeit an, und einen die Extraarbeiten regelnden Paragraphen treffen wir nur im

Digitized by Google

Kieler Vertrag, er betrifft dort das „Linoleumlegen“ (siehe Tabelle). Recht beachtenswert sind endlich die tariflich sanktionierten sanitären Vorschriften, welche wir in 5 Vereinbarungen treffen, und die sich durchweg auf die Reinhaltung der Werkstätten und die Schaffung von Waschgelegenheit erstrecken. Recht unangenehm überrascht dagegen, daß der Vertragsüberwachung noch so wenig Aufmerksamkeit zugewandt wird. Nur in Bremen ist ausdrücklich im Tarif vorgesehen, daß die Innung in Gemeinschaft mit dem Gesellenausschuß die Einhaltung der Vereinbarungen kontrolliert, was allerdings wohl noch mehrfach dort der Fall sein dürfte, wo die Innung Arbeitgeberkontrahent ist, und ihre Behörden daher natürlicherweise bei Vertragsdifferenzen in Aktion treten müssen. Immerhin handelt es sich dann selbstredend nicht um ständige Tarifkommissionen, welche ein dauerndes Zusammenarbeiten der Parteien zur Notwendigkeit machen und früher oder später ihr Aktionsprogramm erweiternd, sich auch der Lösung allgemein gewerblicher Aufgaben zuwenden werden. In Hannover und Dresden ist der Gehilfenarbeitsnachweis anerkannt ohne irgendwelchen den Meistern die Mitverwaltung dieser Körperschaft zusichernden Passus, im übrigen weist die Rubrik „Besondere Bemerkungen“ nichts Unbekanntes mehr auf, nur mag noch hervorgehoben werden, daß in München schon nach einer, und in Wandsbeck nach zwei Überstunden eine vom Meister zu bezahlende Pause eintritt. Sonst finden wir nur die üblichen, die Nachtarbeit unterbrechenden Ruhepausen, die durchweg auch in anderen Gewerben auf Kosten des Arbeitgebers gemacht werden dürfen.

Ein Überblick über diese Korporativabkommen zeigt uns, wie viel im Laufe weniger Jahre auf tariflicher Grundlage geleistet werden kann, und der Umstand, daß die Verträge durchweg neuesten Datums sind, läßt uns ihre Mängel toleranter beurteilen.

Digitized by Google

Sechstes Kapitel.

Stuckateurgewerbe.

Zu den tarifreichen Gewerben der uns beschäftigenden Gruppe gehört noch dasjenige der Stuckateure, welches, wie schon angedeutet, manche Ähnlichkeit mit dem Malergewerbe aufweist, sich jedoch von diesem durch das entschiedene Vorwiegen der Akkordarbeit und vor allem durch das Zurücktreten der Bau- hinter der Werkstattarbeit unterscheidet. Der korporative Arbeitsvertrag hat schon verhältnismäßig frühzeitig und schnell festen Fuß gefaßt, und heute berichtet uns der Vorstand des Gehilfenverbandes, daß sich bereits mehr denn 50 % der Filialen tariflich geordneter Arbeitsbedingungen erfreuen. Die Stellung der Prinzipalsvereinigung den Lohnvereinbarungen gegenüber charakterisiert er als „ein schüchternes Tasten mit ein wenig Wagemut", eine Angabe, welche unstreitig auf eine allmähliche Wendung der Arbeitgebertaktik zum Fortschrittlichen schließen läßt.

Das Berliner Abkommen erstreckt sich jedenfalls über den weitesten Arbeiterkreis, doch kann unser Gewährsmann über die genaue Zahl der an ihm partizipierenden Gehilfen keine Angaben machen. Der schon 1894 angestrebte und 1896 erstmalig tariflich niedergelegte Vertrag befriedigt zwar die Parteien nicht in jeder Richtung, wird aber immerhin „im allgemeinen eingehalten". Allerdings wird das harmonische Zusammenarbeiten der beiden Kontrahenten recht empfindlich durch die unternehmerseitige Protektion einer gewerkschaftlich impotenten Lokalvereinigung gestört. Sehr günstig lauten die Berichte aus Leipzig, wo schon seit 1885 der Korporativvertrag in Gültigkeit ist, dessen Vorzüge die Gesellen sogar in einer Zeit, wo die Arbeitgeber die niedergehende Konjunktur zu willkürlichen Akkordreduktionen ausnutzten, nicht ganz zu mißachten lernten. Heute wichen diese Abzüge aus dem Jahre 1901 zeitgemäßen Lohnsteigerungen und der Vereinbarung wird seitens der Arbeiter nachgerühmt, daß sie die Ge-

Digitized by Google

hilfen von der ihnen früher aufgezwungenen Abgabe für Beleuchtung befreite, die Akkordsätze normierte und, was weit wichtiger ist, die Schmutzkonkurrenz insoweit beschränkte, als die Unternehmer „die Lohnabmachungen ihren Kalkulationen bei Submissionsangeboten zugrunde" legen. Wie sehr dort auch die Meister den Nutzen der Tarifgemeinschaft anerkennen, geht daraus hervor, daß sie auf die Arbeiterorganisation geradezu einen Druck ausüben, um die allseitige Vertragseinhaltung mit ihrer Hilfe zu erzielen. Selbstverständlich wird dieses etwa 350 Arbeiter umfassende Abkommen auch fortbestehen. Dasselbe wird uns auch von den Vereinbarungen für Posen versichert, welche seit 1899 in Kraft sind und im ganzen für 43 Gehilfen — eine Zahl, welche die übergroße Mehrheit der am Ort beschäftigten repräsentiert — gilt. Befremdend ist allerdings, daß dieser Tarif noch gar keinen veredelnden Einfluß auf den Wettbewerb ausübte, sondern trotz seines Bestehens eine Zunahme der Schmutzkonkurrenz beklagt werden muß. Um Akkordreduktionen zu vermeiden, wurde erst im Jahre 1903 der Münchener Vertrag von der durch die Krise in ihrer Existenz bedrohten Arbeiterschaft angebahnt. Heute ist derselbe nicht nur von den 25 Innungsmeistern mit über 150 Gesellen, sondern auch von den übrigen 15 unorganisierten Unternehmern, die gegen 100 Gesellen beschäftigten, strikte durchgeführt. Die paritätische Kommission schlichtet, in ihren Bestrebungen vom Vertrauen beider Parteien getragen, alle Konflikte und ist bemüht, alle gewerblichen Mißstände auszumerzen. Aus Magdeburg hören wir, daß die seit 1896 niedergelegten Tarifabmachungen nicht nur das Verhältnis der Angestellten zu ihrer Prinzipalität zu „einem guten" gestaltet haben, sondern auch eine Sanierung der Konkurrenz insofern herbeizuführen vermochten, als ihnen eine allgemeine Preissteigerung der Innung zu verdanken ist. In Halle sind die Arbeitsbedingungen schon seit 1893 geregelt und augenblicklich dürfte die Zahl der tariftreuen Gehilfen wohl 50 betragen. Der gewissenhaften Durchführung dieses Abkommens ist das in letzter Zeit beobachtete Schwinden der Schleuderkonkurrenz zuzuschreiben. „Unterbietungen auf Kosten des Arbeitslohns sind nicht mehr möglich," so konstatiert unser Berichterstatter, und wenn wir uns vergegenwärtigen, daß sämtliche Unternehmer am Ort das Abkommen verbindlich anerkannt haben, glauben wir, daß er sich bei dieser vielsagenden Mitteilung keiner Übertreibung schuldig macht, um so mehr als dort schon seit 1894 tarifliche Ordnung herrscht. Interessant ist die Entstehungsgeschichte des Kieler Vertrags, welcher seitens der Unternehmer festgelegt wurde, um der auswärtigen Konkurrenz bei Submissionen durch ein geeinigtes Vorgehen der ansässigen Prinzipalität und Gehilfenschaft zu steuern. Diesen Zweck scheint das Abkommen denn auch erreicht zu haben, ihm verdankt die Arbeiterschaft, daß ihre Organisation als gleichberechtigter Faktor bei der Lohnregelung geachtet wird, ihm darf die Unternehmerschaft das Auf-

Digitized by Google

blühen des örtlichen Gewerbes zu einem guten Teile zuschreiben und sein Fortbestehen ist daher auch gesichert. Natürlich gibt es auch unter den Stuckateurtarifen solche, die mehr ein Scheindasein führen, so wird z. B. aus Dresden geklagt, daß die Arbeitgeber die schlechte Konjunktur zu Akkordabzügen ausnützen, was nicht mehr und nicht weniger heißt, als daß die Korporativvereinbarung ihren Hauptzweck, den Schutz der Gewerbsgenossen in allen wirtschaftlichen Lagen, doch noch verfehlt. Diese Tatsache wird um so bedauernswerter, wenn man in Betracht zieht, daß sich Dresden bereits seit 1897 geregelter Lohnabmachungen erfreut, und daß dort sogar schon seit 1889 korporative, allerdings nur mündliche Vereinbarungen in Wirksamkeit waren. Aus Kassel, wo seit 1893 ein Tarif, der aber bis heute noch seinen lückenhaften Charakter beibehalten hat,

Stuckateur

Ort.	Vertragsdauer.	Arbeitszeit.	Arbeitsschluß.	Tagelohn.	Überarbeit. a) Überstunden, b) Nacht „ c) Sonntagsstd.	Akkordarbeit.
Berlin und Vororte.	13. Mai 1903 bis 1. Mai 1905. ¼ jährl. Kündigung, sonst 1 Jahr weiter.	8½ Std.	Sonnabends 1, vor hohen Festen 2 Std. früher.	Bauarb.: 7 ℳ. Werkstattarb.: 4,50 ℳ. Gießer: 4,75 ℳ. Former: 5,25 ℳ. Zieher und Modelleure: 5 ℳ. Ab 1. Mai 1904 erhöhen sich für die 3 letzten Kategorien die Löhne um je 25 ₰. Junggesellen im 1. Jahre n. Vereinbarung.	a) 25% mehr, b) 50% „ c) v. 9 Uhr ab. Bei Akkordarbeit nach Vereinbarung.	3 Grundposit., 80 Neben „ Nicht benannte Arbeiten sind vorher zu vereinbaren.
Breslau.	1. April 1904 bis 31. März 1906.	9 Std.		Gießer: 48 ₰ p. Std. Former, Cementarb. 50 ₰ p. Std. Zieher, Modellarb. 55 ₰ p. Std. Am Bau: 70 ₰ p. Std. Rabitzarbeit: 7,50 ℳ p. Tag.		Besteht Tarif.
Elberfeld-Barmen-Vohwinkel.	26. Okt. 1903 bis 1. Sept. 1905. ¼ jährl. Kündigung.	9½ Std. Winter: 8 Std.		Stundenlohn: 60 ₰ Ab 1. April 1904 63 ₰	a) 30% mehr, b) 50% „ c) nach 10 Uhr.	„Im Akkord wird nicht gearbeitet."

Digitized by Google

besteht, wird uns Ähnliches mitgeteilt. Dort beugen sich die Prinzipale nur mit Widerstreben der vertraglichen Ordnung, ein Beweis dafür, daß die heilsame Wirkung des Kollektivvertrags noch nicht zur Geltung kommen konnte, jedenfalls auf Grund des mangelnden Organisationsinteresses beider Parteien.

Die nunmehr folgende Tabelle wird wohl diejenigen enttäuschen, welche auf Grund der größtenteils sehr günstigen Einwirkung dieser Tarife auf die gewerbliche Entwicklung ihre Erwartungen auf ihren Inhalt recht hoch gespannt haben. Die Zusammenstellung bringt uns wenig der besonderen Beachtung Wertes, sie stellt übrigens auch nur einen, wenn auch den größten Bruchteil der vorhandenen Vereinbarungen dar.

tarife.

Überland- und Extraarbeit.	Werkzeug- u. Aufenthaltsraum.	Unterschrift.	Überwachung.	Besondere Bemerkungen.
Innerhalb des Vorortverkehrs 1,50 ℳ; außerhalb desselben und wenn kein Übernachten nötig 2 ℳ p. Tag mehr. Freie Fahrt III. Kl. in Lohn. Bei Cementarbeiten p. Tag 50 ₰. mehr.	muß vorhanden sein.	vorhanden.	Ständige paritätische Kommission, durch Proportionalsystem gewählt, revidiert Tarif; wenn keine Einigung, gewerbegerichtl. Einigungsamt.	Wenn länger als 4 Std. auf Arbeit gewartet werden muß, Versäumnis in Lohn. Paritätischer Arbeitsnachweis mit zehngliedrigem Kuratorium soll errichtet werden.
		vorhanden.		
Größere Entfernung, als eine Bahnstation, freie Fahrt in Lohn. Wo übernachtet werden muß, einmal wöchentlich freie Fahrt und 1,50 ℳ p. Tag mehr.	muß vorhanden sein, verschließbar und im Winter heizbar.	vorhanden.		Lohnzahlung Freitags. „Die Gehilfen verpflichten sich, die Meister bei Maßnahmen gegen eine sogenannte Schmutzkonkurrenz zu unterstützen, wogegen sich die Meister verpflichten, die hierdurch ev. beschäftigungslos gewordenen Gehilfen in ihren Betrieben zu verteilen und zu beschäftigen.“

Digitized by Google

Ort.	Vertragsdauer.	Arbeitszeit.	Arbeitsschluß.	Tagelohn.	Überarbeit. a) Überstunden, b) Nacht „ c) Sonntagsstd.	Akkordarbeit.
Essen.	1. April 1904 bis 31. März 1906.	10 Std. Winterskala bis 8 Std.		Gehilfen: 60 ₰. p. Std. Ausgel.: 40 ₰. p. Std. Innenputz.: 50 ₰. p. Std. Werkstattarbeit: 50 bis 52 ₰ p. Std.		
Halle a. S.	Ab 6. Mai 1900.	9 Std. Winter nach Tageslicht.	Sonnabends 1 Std. früher, vor hohen Festen um 4 Uhr.	Werkstatt: 4,50 ℳ. Bau: Ansetzer: 5 ℳ. Zug- u. Glättarbeiter: 6,50 ℳ. Junggesellen: Im 1. Jahre 3,50 ℳ.	a) 10 ₰. mehr, b) 100% „ c) b) nach 10 Uhr.	2 Grundposit., 15 Neben „
Hamburg.		9 Std. „Über diese Arbeitszeit hinaus darf nur in den dringendsten Fällen gearbeitet werden u. auch nur dann, wenn weitere Arbeitskräfte nicht zu haben sind.“	Sonnabends ½ Std., vor hohen Festen 2 Std. früher.	Bauarbeit: 7 ℳ. Werkstattarbeit: 5 ℳ. Ab 1. Sept. 1900 5,50 ℳ. Ab 1. Mai 1901 6 ℳ. Stuckmarmorarbeiter: 7 ℳ.	a) 80 ₰, b) nach 9 Uhr 90 ₰., c) 1 ℳ.	4 Grundposit., 46 Neben „
Kiel.	1. Juli 1903 bis 1. Okt. 1905. 6 Wochen kündigen, sonst 1 Jahr weiter.	9 Std.	Vor hohen Festen um 4 Uhr Schluß.	Werkstatt: 5,50—6 ℳ. Ungeübtere: 5 ℳ. Bauarb.: Ansetzer: 6 ℳ. Weiß-, Fassaden- u. Rabitzarb.: 6,50 bis 7 ℳ.	a) 25% mehr. b) 50% „ c) b) von 9 Uhr ab.	
Köln a. Rh.	1. April 1904 bis 31. März 1906.	8½ Std.	Vor hohen Festen 1, bzw. 2 Std. früher.	Werkstatt: 4,50 ℳ. Bau: 5 ℳ. Fassadenputzer: 5—6 ℳ.	b) 50% mehr, auch bei Akkordarbeit.	2 Grundposit., 29 Neben „
Königsberg.		9 Std.	Vor hohen Festen 2 Std. früher.	Gießer: 4 ℳ. Former ꝛc.: 5 ℳ. Bau. Ansetzer: 5 ℳ. Weißarbeit: 6 ℳ.	a) 15 ₰. mehr, b) 100% „ c) b) von 10—6 Uhr.	Werkstattarb.: 6 Positionen. Bauarbeit: 2 Grundposit., 20 Neben „

Digitized by Google

tarife.

Überland- und Extraarbeit.	Werkzeug- u. Aufenthaltsraum.	Unterschrift.	Überwachung.	Besondere Bemerkungen.
		vorhanden.		
Über 15 km freie Fahrt III. Klasse in Lohn u. 2 ℳ p. Tag mehr. Akkordarbeiter erhalten einen Zuschlag von 33⅓ %.		vorhanden.		Bei offenem Koksfeuer darf nicht gearbeitet werden. Bei kaltem Wetter müssen Fenster im Bau sein. Werkzeug liefert Meister. 1. Mai ist freigegeben.
Innerhalb des 4-Städtebezirks freie Fahrt in Lohn; außerhalb auch freie Station.	Mit Sitzgelegenheit u. heizbar.	vorhanden.	Ständige paritätische Kommission, die auch den Lohn für Minderleistende bestimmt.	Bei Überarbeit werden Pausen mitbezahlt. Lohnzahlung in Arbeitszeit; der wöchentliche Akkordabschlag muß dem Minimallohn entsprechen. Die Arbeiter (organisierte) sind verpflichtet, Tarife von verwandten Berufen einzuhalten, wenn sie deren Arbeiten ausführen. Versäumnisse in Lohn. Auf Zimmer von 16 qm an müssen 2 Mann beschäftigt werden.
Für 14 Orte Fahrgeld vergütet, od. Weg über ½ Std. in Lohn; weitere Entfernungen 2 ℳ p. Tag und einmal freie Fahrt. In besonders teuren Orten sind Teuerungszulagen zu gewähren.	muß vorhanden sein.	vorhanden.		Größere Geräte und Werkzeug liefert der Meister. Lohnzahlung in Arbeitszeit.
Bei auswärtigen Arbeiten erhöhen sich die Akkordsätze um 25 %, ausgenommen 2 Vororte, in welchen der Zuschlag ½ niedriger. Einmal fr. Fahrt III. Kl. u. 2 ℳ p. Tag mehr, auch Sonntags, wenn nicht nach Hause gefahren werden kann.		vorhanden.	Jährlich wechselnde ständige paritätische Kommission.	Zeitversäumnisse in Lohn. Wöchentl. Abschlag muß dem Lohn entsprechen. Lohnzahlung von 6—7 Uhr, wenn da nicht beendigt, Warten als Überstunde bezahlt.
Landzulage 2 ℳ p. Tag mehr, oder freie Station und freie Fahrt III. Kl. in Lohn. Die Zulage ist auch Sonn- und Feiertags zu zahlen.	muß verschließbar vorhanden sein.	vorhanden.	Ständige paritätische Kommission. Gehilfen wählen die Meistervertreter, die Meister wählen die Gehilfenvertreter.	Versäumnisse in Lohn. Arbeiterinnen dürfen vom 1. Apr. 1900 ab nur beschäftigt werden, wenn Mangel an Männern nachgewiesen ist. Lohnzahlung in Arbeitszeit

Digitized by Google

Ort.	Vertragsdauer.	Arbeitszeit.	Arbeitsschluß.	Tagelohn.	Überarbeit. a) Überstunden, b) Nacht „ c) Sonntagsstd.	Akkordarbeit.
Leipzig.	1. Juni 1903 bis 31. Mai 1906.	8½ Std.	Vor hohen Festen um 2 Uhr.	Werkstatt: Gießer: 5 ℳ. Former ꝛc.: 5,50 ℳ. Bau: Ansetzer: 6 ℳ. Zieher: 7 ℳ. Junggesellen im 1. Jahre 1 ℳ p. Tag weniger.	a) 25 % mehr, b) v. 9—5 Uhr 100 % mehr, c) 2 Std. früher Schluß und voller Lohn mit 50 % Zuschlag.	2 Grundposit., 17 Reben „ Diagonalmessung eingeführt.
Magdeburg.	1. April 1904 bis 31. März 1906.	9 Std.	Sonnabends um 6, vor hoh. Festen um 4 Uhr.	Werkstattarb.: 50 ₰ p. Std. Gießer: 45 ₰ p. Std. Bauarb.: Ansetzer: 55—60 ₰ p. Std. Rabitzarb.: 60—65 ₰ p. Std. Junggesellen: Im 1. Jahre 30 ₰, bis zu 20 Jahr 5 ₰ weniger in allen Kategorien.	a) bis 9 Uhr 10 % mehr, b) c) 20 % „	13 Positionen.
Mannheim.	1. April 1904 bis 31. März 1905.	10 Std. inkl. Frühstücks- und Vesperpause.	Sonnabends ½ Std., vor hoh. Festen 1 Std. früher.	p. Std. 55 ₰, für geringere Arbeiten 50 ₰	a) 80 ₰ p. Std., b) c) 1 ℳ p. Std., b) v. 8—4 Uhr.	3 Positionen.
München.	4. Mai 1903 bis 4. Mai 1905. 3½ Monat kündigen, sonst 1 Jahr weiter.	9 Std. Sonn- und Feiertags 7 Std.	Vor 5 hoh. Festen 2 Std. früher.	Bauarb.: 6 ℳ. Junggesellen: 4 ℳ. Werkstattarb.: 3,50 bis 5,50 ℳ. Baustuckateure, die vorübergehend in der Werkstatt arbeiten, erhalten den Lohn wie am Bau.	a) 25 % mehr, b) v. 8—6 Uhr 50 % mehr, c) bis zu 7 Std. 25 % mehr.	7 Grundposit., 27 Reben „ Tagelohn garant. Nicht vorgesehene Arbeiten sind schriftlich zu vereinbaren.
Neustadt a. d. H.	Ab Juni 1904.	10 Std.		50 ₰ p. Std.	a) 10 % mehr, b) c) 100 % „ b) v. 8—4 Uhr.	ausgeschlossen.
Nürnberg-Fürth.	Ab 1. Juni 1904.	9½ Std. Ab 1. April 1905 9 Std. Im Winter der Jahreszeit entsprechend kürzer.	Sonnabends 1, vor hoh. Festen 2 Std. früher.	Die bestehenden Löhne werden entsprechend einer ½ st. Verkürzung der Arbeitszeit entsprechend erhöht, dasselbe geschieht am 1. April 1905 ebenfalls.	a) 20 % mehr, b) c) 30 % „ Bei freiwillig geleisteten Überstunden fällt Aufschlag weg.	ausgeschlossen.

Digitized by Google

tarife.

Überland- und Extraarbeit.	Werkzeug- u. Aufenthaltsraum.	Unterschrift.	Überwachung.	Besondere Bemerkungen.
Bis 5 km freie Fahrt; über 5 km freie Fahrt in Lohn und 2 ℳ p. Tag mehr, auch Sonntags.	muß vorhanden und im Winter heizbar sein.	vorhanden.		Putzhacken bei Zugarbeiten liefert der Meister. Rabitzarbeiten, die mit Stuckarbeiten verbunden, werden nur von Stuckateuren ausgeführt. Lohnzahlung in Arbeitszeit.
Landzulage 2 ℳ p. Tag inkl. Sonntag, freie Fahrt III. Kl. Wenn die Entfernung unter 16 km beträgt, wird ein Aufschlag von 10% vergütet.		vorhanden.		
		vorhanden.		
Außerhalb der Stadt freie Fahrt und 50 ₰ p. Tag mehr; außerhalb des Vorortverkehrs 1 ℳ p. Tag mehr. Fahrzeit in Lohn.		vorhanden.	Innung und Gesellenausschuß.	Lohnzahlung in Arbeitszeit. Werkzeug liefert Meister, das Besorgen nach der Arbeitsstätte übernimmt der Gehilfe. „Entstehen b. Nichteinhalten obiger Vereinbarungen Zeitversäumnisse, so sind dieselben nach üblichem Tagelohn zu entschädigen.“
Auswärts 50 ₰ p. Tag mehr und freie Fahrt.		vorhanden.		Lohnzahlung wöchentlich. „Sämtliche organisierte Gipser verpflichten sich, keine Arbeiten von einem Baumeister od. sonstigen Unternehmer zu übernehmen.“
Auswärts freie Fahrt und 50 ₰ p. Tag, wo Übernachten nötig, mindestens 1 ℳ p. Tag mehr.	Nach baupolizeil. Vorschrift.	vorhanden.		Lohnzahlung auf Baustelle.

Digitized by Google

Ort.	Vertragsdauer.	Arbeitszeit.	Arbeitsschluß.	Tagelohn.	Überarbeit. a) Überstunden, b) Nacht „ c) Sonntagsstd.	Akkordarbeit.
Plauen.	15. Mai 1903 bis 14. Mai 1904.	9 Std.	Sonnabends 1 Std. früher; vor 3 hoh. Festen um 4 Uhr.	Minimallohn: 5,50 ℳ. Wer alle Arbeiten kann: 7 ℳ. Junggesellen: Im 1. Jahr 4,50 ℳ.	a) 25 % mehr, b) c) 50 % „ b) v. 9 Uhr ab.	ausgeschlossen.
Posen.	1. April 1904 bis 31. März 1908.	10 Std.	Sonnabends 1 Std. früher.	Minimallohn: 38 ₰ p. St. Kornformer, Modellschneider, Zusammensetzer: 45 ₰. Minimallohn.	a) bis 10 Uhr 6 Grundposit., 20 % mehr. 56 Neben „ b) c) 50 % „	

Einleitend zur Tabellenbesprechung müssen wir mitteilen, daß in Hamburg ein neuer Vertrag zur Anerkennung gebracht ist, dessen Wortlaut uns leider nicht zugänglich war, weswegen wir uns mit der Wiedergabe seines Vorgängers begnügen müssen. Aus verschiedenen Städten wurden uns dagegen neben den heute gültigen auch die alten Tarife übermittelt, und damit ein Einblick in den inhaltlichen Werdegang der Tarifbewegung gewährt. Als Resumee des Studiums dieses allmählichen Vertragsausbaus heben wir vor allem hervor, daß oftmals die unter „Besonderer Bemerkung" dargestellten Bestimmungen, z. B. die Werkzeuglieferung durch den Meister betreffend, erst ein Produkt der neuesten Tarifaktionen sind, und daß, wie in Berlin, Leipzig und Posen, die Festlegung auf unbegrenzte Gültigkeitsdauer einer ordnungsmäßigen Vertragsdauer gewichen ist. Vielfach ging mit dem Bedürfnis nach zeitlicher Präzisierung der Tarifgültigkeit auch eine Tendenz auf Verlängerung der Gültigkeitsdauer schon zeitlich beschränkter Tarife Hand in Hand. So wird öfter die in der ersten Vertragsperiode vereinbarte Vertragsdauer von zwei Jahren beim zweiten Tarifabschluß auf drei Jahre erhöht. Zur Rubrik „Überwachung" ist bei diesen Verträgen auf die eingehenden Bestimmungen betr. den Wahlmodus zu den paritätischen Kommissionen hinzuweisen. Wir halten die tarifliche Festsetzung des Proporzes für die Schiedsgerichte für äußerst glücklich und sehr nachahmungswert, sie wird sich besonders überall dort bewähren, wo sich verschieden gefärbte Arbeiterorganisationen in unproduktiven Streitigkeiten um die unumschränkte Herrschaft über diese Institute zersplittern. In einem Tarife treffen wir sogar die höchst merkwürdige Einrichtung, daß die Arbeitgeberbeisitzenden zur paritätischen

Digitized by Google

tarife.

Überland- und Extraarbeit.	Werkzeug- u. Aufenthaltsraum.	Unterschrift.	Überwachung.	Besondere Bemerkungen.
Auswärts 2 ℳ Auslösung p. Tag, freie Fahrt p. Woche; kleinere Entfernungen tägl. freie Fahrt und 1 ℳ Auslösung. Fahrzeit in Lohn.		vorhanden.		Werkzeug liefert Meister. Vom 1. Nov. bis 1. April verglaste Fenster. Lohnzahlung in Arbeitszeit.
Auswärts Tagelohn oder Akkord 33⅓ % mehr, oder freie Station u. 10 % mehr. Freie Fahrt III. Kl. in Lohn.		vorhanden.		„Über- u. Sonntagsarbeit ist nur zulässig, wenn weitere Arbeitskräfte nicht zu haben sind." Unverschuldetes Warten auf Arbeit in Lohn.

Kommission durch die Gehilfen, und die Vertreter dieser durch die Prinzipale zu wählen sind, ein Modus, dessen Wert uns vorläufig noch recht problematisch zu sein scheint. Wo ohnehin gespannte Verhältnisse zwischen den Parteien herrschen, wird die Bestimmung Anlaß zu unzähligen, die Tarifkontrolle störenden Differenzen geben. Wir möchten betonen, daß die Kommissionsdelegierten ihren Aufgaben nur dann in allen Komplikationen und Konflikten genügen können, wenn sie aus der Mitte ihrer Partei hervorgegangen, auch vom Vertrauen ihrer sie wählenden und eventuell aus ihrem Amt entfernenden Standesgenossen begleitet sind. Wichtig ist noch die in Königsberg unter „besonderer Bemerkung" wiedergegebene Bestimmung, die Arbeiterinnen betreffend, und der im Hamburger Tarif enthaltene Hinweis auf die Tarife anderer Berufe, zu deren Arbeiten die Stuckateure gelegentlich genötigt werden können. Als Arbeiterschutzparagraphen sind die Vorkehrungen zur Verglasung der Fenster in Plauen, zur Beseitigung der offenen Feuer in Halle und zur Stellung eines zweiten Arbeiters bei gefährlicheren Verrichtungen in Hamburg zu erwähnen.

Wenn wir uns nun am Schluß dieses Kapitels die Frage nach der Verallgemeinerungsfähigkeit der Stuckateurtarife und nach den Aussichten einer nationalen Tarifgemeinschaft in diesem Gewerbe vorlegen, so finden wir, daß deren korrekter Beantwortung unser Mangel an Fachkenntnissen im Wege steht. Ein Urteil über die örtlichen Verschiedenheiten der Arbeitsmethoden dürfen wir uns nicht erlauben, diese lokalen Abweichungen dürfen aber nicht überschätzt werden, obgleich sie uns auch vom Leiter der Gehilfenorganisation als Hindernis einer Tarifverallgemeinerung angeführt wurden. Wir müssen vielmehr betonen, daß

Digitized by Google

die nationale Tarifgemeinschaft weder eine gewaltsame Schematisierung noch eine buchstäbliche Gleichgestaltung der einzelnen Tarifpositionen anstrebt, sie will vielmehr unter Berücksichtigung, damit also auch, wenn nötig, Aufrechterhaltung der örtlichen Eigentümlichkeiten eine innere und tatsächliche Übereinstimmung der Arbeitsbedingungen herstellen, also die Gehilfenschaft des ganzen Gewerbes auf dasselbe soziale und wirtschaftliche Niveau bringen, eine Aufgabe, die wohl schwer ist, aber im Laufe der Zeit doch in jedem Berufe gelöst werden kann.

Digitized by Google

Siebentes Kapitel.

Tarifansätze in den übrigen Berufen der Holzindustrie.

Uns bleibt jetzt noch die wenig dankbare Aufgabe, das unsichere Tasten einiger Berufe auf dem Tarifgebiet zu beleuchten.

Zunächst wenden wir uns der Vergolderbranche zu, welche in zwei Unterabteilungen, die Leisten- und die Rahmenvergolderei, zerfällt. Hier, und zwar hauptsächlich in der Rahmenbranche, haben wir einen Beruf vor uns, welcher, vom Fortschritt der technischen Entwicklung schnell revolutioniert, den Entwicklungsgang vom Kunstgewerbe zur Massenproduktion mit überraschender Geschwindigkeit durchmachte und gleichzeitig auch den nationalen mit dem internationalen Markt vertauschte. Heute liegen in der Branche die Verhältnisse ähnlich wie in den Schlägerberufen, große Exporteure sind vielfach die sog. und wirklichen Fabrikanten, halb proletarisierte Zwischenmeister die tatsächlichen Arbeitgeber und bei gutem Stand der Gehilfenorganisation auch die koalierten der Arbeiter. Die Tarifbewegung des Gewerbes nahm ihren Ausgangspunkt in einer in Berlin inszenierten Aktion auf Abschaffung der Akkordarbeit, welche dazu führte, daß die Fabrikanten ihren Zwischenmeistern die Einführung der Lohnarbeit verboten. Im Laufe weniger Jahre aber gelang es den Arbeitern, diese sozial kaum über ihnen stehenden Mittelspersonen in zwei Parteien, eine mit ihnen sympathisierende und eine exporteurfreundliche zu spalten und damit den Unternehmern die ihnen bisher zur Verfügung stehende Schutztruppe zu entziehen. Diese Verschiebungen der Parteigruppierungen, mehr aber wohl noch die Fortschritte der beiderseitigen Koalitionen und das Erwachen der sozialen Einsicht, welches die Wirkung jeder gesunden Organisationsbestrebung ist, brachten es dann endlich im Jahre 1904 zu einem Vergleich, dessen wichtigste Errungenschaft nach Angabe der Arbeiter darin zu suchen ist, daß es nunmehr den Zwischenakkordanten wieder gestattet

Digitized by Google

sein soll, Lohnarbeiter anzunehmen. Wir begrüßen in dem Abkommen aber neben einigen unwesentlichen Bestimmungen über Überarbeit usw. die Einsetzung einer permanenten paritätischen Einigungskommission, welche auch bei Akkordstreitigkeiten mitbestimmen, eventuell sogar bei der Ausarbeitung von Akkordtarifen mitwirken soll. Firmentarife gibt es in der Branche noch an verschiedenen Orten, uns ist ein solcher in Fürth, ein anderer in Leipzig bekannt. Interessant ist, daß der Fürther Vertrag das Resultat einer Gehilfenbewegung anläßlich der lohndrückerischen Einführung der Frauenarbeit ist, und daß das Abkommen in Leipzig, welches, nebenbei gesagt, auch Buchbinder umfaßt und einer großen Rahmenfabrik zugute kommt, unter Zustimmung eines äußerst weitsichtigen Arbeitgebers entstand, der gelegentlich der Tarifberatungen den Wunsch nach einem allgemeinen Reichstarif zum Ausdruck brachte.

Die Bildhauer, welche trotz der großen Differenziertheit ihres Berufs und der hohen Fähigkeiten, die seine fachgemäße Ausübung erfordert, noch durchaus ungeregelte Lohn- und Arbeitsverhältnisse haben, streben schon seit langem mindestens nach einer tariflichen Regelung der Arbeitszeit und des Lehrlingswesens. In Regensburg, Plauen und verschiedenen anderen Städten bestehen bereits Vereinbarungen, die uns aber nicht erhältlich waren. Neuerdings trat die Generalversammlung der Gehilfenorganisation entschieden für Tarifgemeinschaften ein, nachdem schon vorher dem in weiten Kreisen ungewohnten Gedanken des Korporativvertrags durch ihn empfehlende und erläuternde Artikel im Gewerkschaftsblatt die Wege zum allgemeinen Verständnis geebnet waren. Unter den Holzbildhauern, einer Unterbranche des Berufs, ist sogar bereits eine nationale Tarifaktion in Vorbereitung. Notwendig ist die Vereinheitlichung der an manchen größeren Orten recht guten Arbeitsbedingungen durch die aus der Provinz kommende Lohndrückerei geworden, welche alle Erfolge der Großstadt illusorisch machen und in jedem Moment das ganze Gewerbe unerwartet rasch der völligen Desorganisierung preisgeben kann. Die Arbeiter dieser Kategorie setzten daher eine Zentralkommission ein, die durch statistische Erhebungen die erforderlichen Grundlagen zur Festsetzung von tariflichen Normativforderungen beschaffen soll. Vor ganz kurzer Zeit gelang es in Berlin und Detmold, örtliche Tarife zur Anerkennung zu bringen, und ihr Zustandekommen wird hoffentlich die Berufsangehörigen der übrigen Orte zur Nachahmung anfeuern.

Damit wären wir am Schluß unseres dritten Buchs angelangt. Es weist uns keine Mustertarifgemeinschaft, wie die graphischen Gewerbe sie besitzen, auf und zeigt uns auch nicht, wie die Kapitel über die Schlägerberufe, das jahrhundertelange Ringen der verschiedenen Stände eines Gewerbes um sozialen Ausgleich und gemeinsame Festigung und Ausgestaltung der gewerblichen Errungenschaften, immerhin ist es aber reich an beachtenswerten und besonders für

Digitized by Google

den Sozialpolitiker wichtigen Einzelheiten. Sein Studium wird manchem neue Lichtseiten der Tarifgemeinschaften zeigen und kann den Beobachter sehr wohl zu interessanten Reflektionen über den weiteren Werdegang unserer deutschen Tarifbewegung in solchen Gewerben anregen, welche nicht wie die graphischen zur paritätischen Regelung und dauernden gemeinschaftlichen Reformierung der sozialen und wirtschaftlichen Berufsverhältnisse geradezu vorherbestimmt und bei ihrem dahinzielenden Wirken in jeder Richtung begünstigt sind.

Digitized by Google

Digitized by Google

Vierter Teil.

Die Tarifentwicklung im Baugewerk.

Digitized by Google

Digitized by Google

Erstes Kapitel.

Maurer-, Zimmerer- und Handlangergewerbe.

I.

Die uns nunmehr beschäftigenden Berufe gehören zu denjenigen, welche die zahlreichsten örtlichen Tarifabmachungen aufweisen, sie bieten daher dem Statistiker ein fast unerschöpfliches Material, lassen aber den Historiker unbefriedigt und sind auch für den Sozialpolitiker schwer unter allgemeinen Gesichtspunkten zu beurteilen; machen doch die beinahe verwirrende Vielheit der Einzelerscheinungen und die immerhin bedeutenden Abweichungen derselben untereinander nicht nur einen klaren Überblick über den tariflichen Werdegang, sondern auch die Kristallisierung allgemeiner Entwicklungstendenzen und deren Nutzanwendung auf unsere sozialwirtschaftlichen Verhältnisse fast unmöglich. Wir müssen daher unsere Leser von Anfang an darauf vorbereiten, daß sie in den folgenden Abschnitten wohl viel Tabellen mit mannigfaltigen Einzelbestimmungen, aber wenig resümierenden Text zu denselben finden werden, und daß sie sowohl auf einen die Gegenwart interessant gestaltenden geschichtlichen Rückblick, als auch auf die sie dauernd wertvoll machenden Zukunftsperspektiven verzichten müssen.

Die geradezu mit wuchtiger Gewalt einsetzende Tarifbewegung des Baugewerks muß unseres Erachtens vorläufig mehr aufmerksam beobachtet und im Detail studiert, als kritisch bewertet werden. Irrig wäre es aber, die Dürftigkeit unserer Betrachtungen über die baugewerklichen Lohnabmachungen auf ihre Neuheit zurückzuführen, hat doch der Korporativvertrag in diese Branchen früher als in den meisten anderen Berufen — natürlich ausgenommen die graphischen Gewerbe — Fuß gefaßt. Die Zimmerer leiten sogar das Entstehen ihrer paritätischen Lohnvereinbarungen bis in die Zunftzeit zurück und bauen so eine Brücke, welche die mittelalterliche Lohntaxordnung und das neuzeitliche Kollektivabkommen

Digitized by Google

verbindet. So berichtet uns der „Zimmerer", Gehilfenorgan, daß im späteren Mittelalter, als die behördliche Lohntaxe mit dem Zerfall der Zunft in Vergessenheit geriet, und deren Erneuerung versäumt wurde, die zünftischen Meister und Gesellen die Arbeitsbedingungen in gemeinschaftlichen Beratungen auf dem Wege der Selbsthilfe festsetzten. An einigen Orten, so in Hamburg, hielten derartige Vereinbarungen sogar noch nach der Proklamierung der Gewerbefreiheit einige Zeit stand, der die damalige Gewerbewelt beherrschende Individualismus mußte vor dem geeinigten Kollektivwillen der Meister und Gesellen Halt machen, die mit vereinten Kräften und in Anlehnung an altbewährte Praktiken an der Hebung ihres Berufs arbeiteten. Demnach wundern wir uns gar nicht mehr, daß in Hamburg schon in der Mitte des 19. Jahrhunderts Tarifkämpfe und Vereinbarungen beobachtet wurden, und es setzt uns auch nicht mehr in Erstaunen, daß das Entstehen mancher Zimmerertarife, die uns heute noch in revidierter Gestalt vorliegen, so weit zurückdatiert. Die große Mehrzahl der Verträge stammt aber immerhin aus den letzten Jahren, wie folgende Zusammenstellung, die wir an der Hand von 38 uns zugegangenen Fragebogen wiedergeben, beweist. Wir führen die Orte alphabetisch geordnet auf, um dem Leser dadurch den Vergleich der Abschlußdaten mit den ebenfalls in alphabetischer Reihenfolge aufgeführten Tarifen in der Tabelle zu erleichtern. Es bestehen Tarifabmachungen

in	seit	in	seit
Annaberg	1900,	Lübeck	1887,
Barmen	1886,	Magdeburg	1898,
Beeck	1903,	Neubrandenburg	1901,
Bergen auf Rügen	1900,	Neuengamme	1901,
Berlin	1899,	Oggersheim	1902,
Bernburg	1903,	Osnabrück	1903,
Bremen	1900,	Potsdam	1903,
Bützow	1901,	Schleswig	1900,
Eberswalde	1899,	Schwarzenberg	1890,
Frankfurt	1899,	Segeberg	1901,
Freiburg	1903,	Solingen	1898,
Hamburg	1900,	Sonderburg	1902,
(vordem tariflose Zeit von mehreren Jahren)		Staßfurt	1899,
		Stralsund	1880,
Hemelingen	1901,	Uetersen	1890,
Kiel	1884,	Velten	1903,
Köpenick	1903,	Wannsee	1903,
Krefeld	1903,	Wilhelmsburg	1890,
Leipzig	1898,	Zetzlitzfelde	1900.

Digitized by Google

Einer Zusammenstellung des Hauptvorstandes der Zimmererorganisation zufolge sind heute 114 Lohntarife in Wirksamkeit, tatsächlich wird sich aber ihre Zahl weit höher belaufen, haben sich doch, wie seitens des Verbandsstatistikers geklagt wird, lange nicht alle Filialen zur Beantwortung seiner auf die Korporativverträge bezüglichen Fragen herbeigelassen, und konnte doch sogar nachgewiesen werden, daß bekannte Tariforte nicht zur Auskunftserteilung, geschweige denn zur Einsendung des einschlägigen Materials zu gewinnen waren. Gerade dieser Umstand beweist deutlich, wie wenig sich noch manche Arbeitergruppen des kulturhistorischen Wertes und der hohen Bedeutung ihrer Kollektivvereinbarungen für die Fortentwicklung der eigenen Organisation bewußt sind. Aus einigen Städten wurde dem Umfragenden ganz naiv mitgeteilt, daß sich die früheren Tarifurkunden verloren haben, der Strom der in diesem Berufe so großen Arbeiterfluktuation hatte sie hinweggeschwemmt, da versäumt worden war, die kostbaren Dokumente im Schoß des Zentralvorstandes zu bergen. Um so verdienstlicher ist übrigens die Sammelarbeit der Verbandsleitung, welcher wir regelmäßige Veröffentlichungen der im Gewerbe gültigen Lohnabmachungen verdanken. Diese Wiedergabe der Tarife soll sowohl den praktischen Zweck erfüllen, die Kollegenschaft mit den bestehenden Vereinbarungen vertraut zu machen, als auch der mehr prinzipiellen Aufgabe dienen, in der Vielheit der Einzelabkommen die Einheit der Entwicklungstendenz zu suchen. Wir dürfen wohl sagen, daß die Zimmerleute mit diesen systematischen Veröffentlichungen eine wertvolle Pionierarbeit für die deutsche Gewerkschaftsbewegung und damit auch für unsere vaterländische Sozialpolitik aufgenommen haben.

Verhältnismäßig lange erfreut sich auch das Maurergewerbe tariflicher Vereinbarungen, und wir stellen zunächst die uns erhältlichen Abschlußdaten wieder alphabetisch dar. Es bestehen Tarife

in	seit	in	seit
Adlershof	1900,	Freienwalde	1900,
Bergen auf Rügen	1899,	Friedrichshagen	1899,
Berlin	1899,	Gestach	1896,
Bernau	1898,	Glückstadt	(ungefähr) 1893,
Bernburg	1903,	Grabow	1890,
Biere	1899,	Greifswalde	1902,
Bremen	1901,	Gransee	1899,
Breslau	1900,	Großbeeren	1900,
Coswig	1903,	Großkreuz	1898,
Dresden	1903,	Güstrow	1903,
Eberswalde	1900,	Hannover	1900,
Eutin	1898,	Hartenbeck	1900,

Digitized by Google

in	seit	in	seit
Heinrichswalde	1900,	Rehau	1900,
Klütz	1901,	Salzwedel	1901,
Köln	1903,	Schneidemühl	1901,
Königswusterhausen	1903,	Schwerin	1889,
Konstanz	1902,	Sommerfeld	1899,
Leipzig	1898,	Stettin	1897,
Letschin	1901,	Stuttgart	1903,
Lübeck	1885,	Tapiau	1903,
Marne	1899,	Teschendorf	1899,
Mainz	1889,	Teltow	1900,
Moorburg	1901,	Tönning	1903,
Münden	1900,	Wannsee	1902,
Neubuckow	1900,	Werter	1899,
Norden	1898,	Winster	1895,
Ochsenzelle	1903,	Zedenick	1898,
Posen	1900,	Zwenkau	1899.
Quedlinburg	1902,		

Die in die achtziger Jahre zurückdatierenden Tarifabschlüsse erlauben wohl die Vermutung einer ähnlichen Entwicklung wie im Zimmerergewerbe, leider fehlen uns aber zur weiteren Begründung dieser Annahme die notwendigen tatsächlichen Angaben. Der Verbandsvorstand der Arbeiterorganisation teilt nur mit, daß sich die Aktionslust der Kollegenschaft in der zweiten Hälfte der neunziger Jahre auf das Tarifgebiet konzentrierte. Die zahllosen und kostspieligen Lohnkämpfe, welche die auflebende Konjunktur von 1895 mit sich brachte, zwang die Organisation, so berichtet deren Hauptvorstand, „neutrale Friedensinseln zu schaffen", d. h. an Orten, wo die Gewerkschaft gut stand, feste Vereinbarungen auf ein bis zwei Jahre zu treffen, um dann die finanziellen und organisatorischen Kräfte der Vereinigung auf die Punkte des Reiches konzentrieren zu können, wo die Arbeitsbedingungen noch am verbesserungsbedürftigsten waren. Es waren also in erster Linie strategische Gründe, die den Vorstand zur Förderung der Tarifgemeinschaften nötigten, er wollte durch den Waffenstillstand Truppen für anderweitige Kriegsschauplätze freimachen und muße, um dies Ziel zu erreichen, den damals noch so verpönten und besonders bei den radikalen Maurern mit Abscheu betrachteten Korporativvertrag in Kauf nehmen. 1899 schon nahm eine Generalversammlung der Vereinigung zur Tariffrage Stellung. Eine kühl aufgenommene Resolution empfahl auf kurze Zeit abgeschlossene Vereinbarungen, welche der Organisation Gelegenheit zu kraftsammelnder Arbeit geben und eine Zersplitterung des tariftreuen uud vertragsfeindlichen Unternehmertums herbei-

Digitized by Google

führen sollten. Von einer prinzipiellen Würdigung der Tarifgemeinschaft, von einer Hervorhebung ihres Nutzens für die Arbeiter und ihres versöhnenden, veredelnden Einflusses auf das Zusammenwirken der Parteien war hierbei leider ebensowenig die Rede wie von allgemein sozialwirtschaftlichen oder ethischen Gesichtspunkten. Die Tarifgemeinschaft begann darauf ihr stilles, umsichtiges Walten im Gewerbe, aber nicht, wie wohl manch grimmer Revolutionär gewünscht hatte, als Aschenbrödel der Arbeiterorganisation, das man mit einem Fußtritt gehen heißt, sobald es seine untergeordnete Arbeit verrichtet hat, sondern als Herrscherin, die ihr Reich der Ordnung von Jahr zu Jahr mehr festigt. Schon verzeichnet der Verband in etwa 82 seiner Agitationsbezirke vertraglich geregelte Arbeitsbedingungen, tatsächlich wird die Zahl weit höher sein, und nicht nur die an ihnen am lebhaftesten interessierten Arbeiter, sondern auch die ihren Wert allmählich erkennenden Unternehmer haben den blinden Haß und die beschränkte Verachtung gegen diese höchste Form des Arbeitsvertrags schon zu einem guten Teile aufgegeben. Eine ganze Reihe von Lokalvereinen der Unternehmer empfahl ihren Mitgliedern den Abschluß von Tarifen, und auf eine Umfrage des Zentralverbandes der Arbeitgeber erklärten sich von 58 Antworten 35 Lokalverbände zugunsten der Korporativvereinbarungen.

Der Initiative der Leipziger Bauinnung ist sogar die Tarifanerkennung seitens der dortigen Stadtverwaltung zu verdanken, und wie wir hören, beabsichtigt die Innung auch, ihrem guten Beispiel durch einen Antrag, welcher ihre Schwesterorganisation zu ähnlichen Vorgehen aufmuntern soll, Nachahmung zu verschaffen. Selbstverständlich nahm auch der letzte Verbandstag der Baugewerksinnungen zur Tariffrage Stellung, ohne jedoch die Mitgliedschaften direkt festzulegen, immerhin wurde schon manch treffliches Wort zum Ruhme des Korporativvertrags gesagt. Nur von einem allgemeinen nationalen Abkommen wollte noch kein Meister etwas wissen, die ablehnende Haltung zu einem solchen wurde besonders von den süddeutschen Arbeitgebern, aber wenigstens sachlich, begründet, und zwar unter Hinweis auf die großen klimatischen Verschiedenheiten und die Vielgestaltigkeit des Materials von Bezirk zu Bezirk. Im Zusammenhang hiermit sei übrigens auf einen beachtenswerten Nivellierungsversuch der Arbeitsbedingungen hingewiesen, zu dem sich die Berliner Filiale des Maurerverbandes genötigt sah. Der überaus starke Lehrlings- und Hilfsarbeiterandrang nach dem durch den vortrefflichen Lohntarif bevorzugten Berlin zwang die dortige Ortsverwaltung zu einem Zuzugsverbot. Hand in Hand mit dieser primitiven Absperrungsmaßnahme ging aber eine Aktion zur Hebung der Lohnbedingungen in der umliegenden Mark Brandenburg. Eine Konferenz einigte sich auf bestimmte Normativforderungen, welche die provinziellen Lohnsätze und die ländliche Arbeitszeit den Einrichtungen des Berliner Vertrags ähnlicher gestalten und vor allem

Digitized by Google

auch in abgelegeneren Orten die vertraglich garantierte Wahrnehmung des Arbeiterschutzes und der Pflege der Gesundheit der Gesellen ermöglichen sollten. Hier beobachten wir also eine, den Beteiligten vielleicht nur halb bewußte Anbahnung eines Bezirkstarifs, der sich später sehr wohl einem allgemeinen Reichsabkommen angliedern könnte. Wir glauben sogar, daß eine nationale Tarifgemeinschaft im Baugewerk nur auf föderativer Grundlage bestehen und daher auch nur allmählich aus in sich schon abgeschlossenen Abmachungen für bestimmte Landesteile herauswachsen kann. Um abschließend die Tariffreundlichkeit verständiger Bauunternehmer unter Benutzung der Argumentation der organisierten Arbeitgeberschaft selbst zu charakterisieren, zitieren wir folgendes aus dem Geschäftsbericht des Berliner Verbandes der Baugeschäfte. Es heißt dort: „Die Erfahrungen mit den Berliner Tarifen können im allgemeinen als befriedigend gelten, dem unparteiischen Beobachter der Tarifbewegung im Baugewerbe scheint es fast, als ob mit der steigenden Zuneigung der Arbeitgeber für diese Einrichtung die Abneigung der Arbeitnehmer gegen dieselben in fast gleichem Maße wachse, ein Grund mehr für erstere, um an ihrem prinzipiellen Standpunkte festzuhalten." Dieselbe Körperschaft richtete denn auch wieder kurz nach der Vertragsrevision eine Petition an die bauenden Behörden für Berlin und dessen Vororte, deren Zweck es war, die Gemeinden für die Einhaltung der tariflich gesteigerten Lohnsätze bei Submissionen, zu gewinnen. „Die Unterzeichneten setzen in Kenntnis, daß es der Arbeitgeberschaft gelungen ist, den Tarifvertrag, durch den anerkanntermaßen seit dem Jahre 1899 der gewerbliche Friede im Baugewerbe gewahrt ist, auch noch für dieses Jahr zu verlängern. Dem sachlich begründeten Wunsche der Arbeiter auf Erhöhung der Löhne konnte dabei bei genügender Garantie für den gewerblichen Frieden und unter den heutigen wirtschaftlichen und sozialen Verhältnissen die Genehmigung nicht versagt werden. Der Verband der Baugeschäfte sucht eine Ehre darin, seine satzungsgemäßen Bestimmungen, wonach berechtigte Forderungen der Arbeiter zu allgemeiner Anerkennung zu bringen sind, strikte durchzuführen, er wird insbesondere alle seine Mitglieder wie bisher zur genauen Innehaltung der vertragsmäßigen Bedingungen ermahnen und anhalten." Endlich geben wir noch eine bemerkenswerte Stelle aus einem Gutachten der Berliner Baugewerksinnung an den deutschen Arbeitgeberbund wieder. „Der Hauptzweck des Vertragsabschlusses ist die Herstellung ruhiger, geordneter Arbeitsverhältnisse, die Verhinderung von Sperren und die Beilegung von Differenzen auf friedlichem Wege. Mit der Berliner Tarifgemeinschaft ist dieser Zweck, sobald sich dieselbe bei den Parteien eingeführt hatte, und dies geschah — ein Zeichen des Bedürfnisses — in überraschend schneller Weise, zufriedenstellend erreicht. . . . Es ist auch gelungen, einem drohenden Abnehmen der Arbeitsleistung durch Einführung einer Leistungs-

Digitized by Google

klausel, die sowohl einen moralischen als auch praktischen Wert besitzt, vorzubeugen. Die durch den Vertrag entstandene Kalkulationssicherheit hat die Berufsfreudigkeit und Unternehmungslust belebt; die Konkurrenzauswüchse können sich mit ihren Unterbietungen nicht mehr in so ausgedehntem Maße wie früher auf Lohnreduktionen u. dgl. stützen. Ähnlich gute Erfahrungen wie in Berlin sind aber auch an anderen Orten mit den Tarifgemeinschaften gemacht worden, vor allem haben auch dank den Tarifgemeinschaften die vielen, unleidlichen Klagen vor dem Gewerbegericht erheblich abgenommen." Die zahlreichen Zitate rechtfertigen sich hinreichend dadurch, daß ihre Bedeutung weit über den beruflichen Rahmen hinausragt, und sie sind doppelt wertvoll, weil kaum in einem anderen Gewerbe noch bis vor kurzem Arbeitgeber und Arbeitnehmer durch so erbitterten Klassenhaß und so grenzenloses Mißtrauen getrennt und in wahnwitzige Kämpfe gestürzt wurden. Sehr bedauerlich ist es aber, daß die stärkste Organisation der Arbeiter im Beruf, die freie Gewerkschaft, ihrer verantwortungsvollen Aufgabe, den disziplinlosen Klassenhaß dieser derb gearteten Arbeiter zu zügeln, sich noch nicht vollkommen bewußt ist. Fast möchten wir fürchten, daß manche Arbeiter töricht genug sein könnten, die steigende Wertschätzung der Tarifgemeinschaften auf seiten der Unternehmer als einen unwiderlegbaren und keiner Begründung bedürfenden Beweis für deren Schädlichkeit und Rückständigkeit zu betrachten, und leider warnt der „Grundstein", das Organ dieser Arbeitervereinigung, die Verbandsmitglieder noch von Zeit zu Zeit vor einer zu optimistischen Beurteilung der Korporativverträge. „Tarifverträge sind keine Freundschaftsbündnisse", so lesen wir dort in einem mit der Verantwortlichkeit des Vorstands belasteten Artikel, „und diejenige Partei wird am meisten herausschlagen, welche sich den Anschein gibt, als wäre ihr am wenigsten daran gelegen. An einzelnen Orten sind die Verträge eine Quelle der Unzufriedenheit" usw. Schließlich gibt derselbe Verfasser den Gesellen den zweifelhaften Rat, beim Eingehen des persönlichen Arbeitsverhältnisses höhere als die vereinbarten Minimallöhne zu fordern, falls ihnen diese nicht zugebilligt werden, aber die Baustelle ruhig zu verlassen, allerdings ohne zu streiken. Nun ist aber die Grenzlinie zwischen einem einzelnen, individuell begründeten und einem vorher beschlossenen korporativen Verlassen der Arbeitsstätte, also zwischen „Aufhören" und „Streiken", hier mindestens sehr diplomatisch verwischt, und wir sind überzeugt, daß das Arbeiterblatt über ein ähnliches Vorgehen der Unternehmer nicht nur sittlich tief entrüstet wäre — und zwar mit Recht — sondern in ihm auch eine versteckte Aufmunterung zum Vertragsbruch verurteilte. Der Umstand aber, daß die gefährlichen Worte schon vor Monaten geschrieben wurden, und trotzdem die Gesellenschaft ihren Verbindlichkeiten allerorts treu geblieben ist, gibt uns das Recht, derartige Tributleistungen an den offiziellen Radikalismus nicht allzu tragisch zu nehmen.

Digitized by Google

Wie ganz anders stellen sich die Zimmerleute zur Tarifgemeinschaft, sie haben den Mut, den Korporativvertrag, dem sie die Sicherstellung ihrer Existenz, den Ausbau ihrer Organisation und die Hebung ihres Berufs verdanken, auch öffentlich und mit wohltuender prinzipieller Klarheit anzuerkennen. Es ist daher verständlich, daß die Unternehmerschaft dieses Gewerbes in den Korporativabmachungen auch nicht nur ein unumgänglich notwendiges Übel, in der Einhaltung ihrer Bestimmungen eine durch die Ehre gebotene, aber vielleicht mit Murren erfüllte Pflicht erblickt, sondern daß schon mehrfache Anzeichen auf das arbeitgeberseitige Bedürfnis nach einem planmäßigen dauernden Zusammenwirken mit der Gehilfenschaft deuten lassen. So empfahl der Bund der deutschen Zimmermeister auf seiner letzten Zusammenkunft die Korporativverträge, und die Organisation der süddeutschen Meister des Gewerbes will ihre Tätigkeit „nicht gegen, sondern mit den Gesellen Hand in Hand vollbringen". „Es müßte möglich sein," schreibt das Fachblatt dieser Vereinigung, „im Zimmerergewerbe ein ähnliches Arbeits- und Lohnverhältnis herbeizuführen, wie schon seit Jahren mit großem Erfolg im Buchdruckgewerbe besteht. Wenn es dahin käme, auch zwischen dem Verbande deutscher Zimmermeister und dem Verbande deutscher Zimmergesellen eine garantierte Lohnvereinbarung für das ganze Reich festzusetzen, dann brauchten die Meister das Schreckgespenst der fortwährenden Lohnerhöhung nicht zu fürchten, sie hätten für ihre Kalkulation stets eine gesicherte Grundlage und würden außerdem die Gesellen zur Mitarbeit bei der Hebung des ganzen Standes gewinnen, da die Gesellen sich verpflichten müßten, nur bei Meistern in Stellung zu treten, und zwar bei solchen, welche den vereinbarten Lohntarif bezahlen." Hier erklären sich also organisierte Arbeitgeber zugunsten einer das ganze Gewerbe umfassenden Tarifgemeinschaft, eine Kundgebung, die nicht übersehen werden darf, denn sie kommt aus baugewerklichen Fachkreisen, ist also unbedingt frei von jeder sozialpolitischen Utopisterei und Schematisierung. Interessant ist übrigens in den wiedergegebenen Stellen noch die Verbindung der Tarifdurchführung mit der Aufrechterhaltung des privilegierten Meisterstands, ein neuer, vielleicht auch der beste Vorschlag zur Einführung des Befähigungsnachweises, und zwar nicht einfach durch einen autoritativen gesetzgeberischen Akt, sondern durch die fachkundige Selbsthilfe der vereinigten Parteien. Jedenfalls wäre ein derart im freien Willen der beteiligten Stände wurzelnder Befähigungsnachweis die schärfste Waffe gegen jede Schmutzkonkurrenz und jeden unbefugten Wettbewerb, und sicher hätte der Kampf um seine gesetzliche Anerkennung und damit verbundene lückenlose Verallgemeinerung die besten Aussichten auf regierungsseitige Unterstützung. Hier scheint uns also ein beachtenswerter Fingerzeig zur paritätischen und von der Gesetzgebung zu fördernden Hebung des Bauhandwerks gegeben zu sein.

Digitized by Google

In allerjüngster Zeit schlossen sich auch die noch ziemlich schwach organisierten und vielfach recht tief stehenden Bauhilfsarbeiter oder Handlanger den korporativen Aktionen der gelernten Berufsgenossen an. Häufig bildeten diese Arbeiter früher gefährliche Konkurrenztruppen der Maurer, und ab und zu kam es wohl auch vor, daß sie bei Streiks für die ausständigen Gelernten einsprangen. Diese Sachlage erklärt es, daß früher zwischen den beiden Berufsgruppen ein gehässiges Mißtrauen herrschte, und macht es auch verständlich, daß mit dem Wachsen der gewerkschaftlichen Einsicht in unseren Arbeiterkreisen die alten Feindseligkeiten endlich überwunden wurden, und die Maurer und Bauhilfsarbeiter schließlich den Weg zu einem kollegialen Zusammenarbeiten, wie es die Berufseigentümlichkeiten geradezu gebieten, gefunden haben. Heute können wir oft beobachten, daß sich die Hilfsarbeiter den Gelernten bei Lohnbewegungen anschließen und unter Beibehaltung ihrer allgemeinen Forderungen niedrigere tarifliche Lohnsätze verlangen, um dann bei günstigem Erfolg ihre Kampferrungenschaften gemeinsam mit den Maurern, eventuell auch noch mit den Zimmerleuten vertraglich niederzulegen. Wir haben so bereits eine ganze Reihe von sog. allgemeinen baugewerklichen Arbeitsverträgen, d. h. solchen Tarifgemeinschaften, welche die drei Hauptberufe, Maurer, Zimmerer und Handlanger unter Berücksichtigung der erforderlichen Abweichungen umfassen. Daneben bestehen allerdings auch selbständige Hilfsarbeitervereinbarungen, wie wir später unter Absatz 6 sehen werden.

II.

Die erste Tabelle dieses Teiles stellt die allgemeinen baugewerklichen Korporativverträge dar, und zwar sowohl jene, die die eben genannten Hauptberufe umfassen, als auch eine besondere Kategorie von allgemeinen Abmachungen, welche neben den Maurern und Zimmerleuten noch einem dritten Beruf zugute kommen, der in entfernterer Verwandtschaft zu den Hauptbranchen steht. So gilt die Abmachung für Pinneberg unter Auslassung der Bauhilfsarbeiter mit für die Bautischler, diejenige für Stuttgart ebenfalls unter Übergehung der Handlanger für die Steinarbeiter, und diejenige für Halberstadt für Dachdecker, die übrigen Verträge weisen aber in bezug auf die Branchengruppierung keine Unregelmäßigkeit auf. Wir könnten uns also nunmehr der Betrachtung der Zusammenstellung widmen.

(Siehe Tabelle S. 306 bis 313.)

Wie ersichtlich handelt es sich bei obigen Verträgen fast durchweg um bereits ganz wohl entwickelte Korporativabmachungen, wir glauben sogar ohne Bedenken konstatieren zu dürfen, daß diese allgemeinen baugewerklichen Verein-

Digitized by Google

Ort.	Vertragsdauer.	Arbeitszeit.	Arbeitsschluß.	Stundenlohn.	Überarbeit. a) Überstunden, b) Nacht „ c) Sonntagsstd.	Akkordarbeit und Leistungsklausel.
Berlin und 61 Vororte.	1. April 1903 bis 31. März 1905.	9 Std. Winterskala bis 7 Std. Bei Kanalisationsarbeiten sind Abweichungen zulässig.	Sonnabends ½ Std. im Winter, 1 Std. im Sommer, vor hohen Festen 1, bzw. 2 Std. früher.	Maurer u. Zimmerer: 67½ ₰. Ab 1. April 1904 70 ₰. Kanalisationsmaurer 5 ₰ weniger. Junggesellen beim Lehrherrn u. Minderleistende nach Vereinbarung. Hilfsarbeiter: 42½ bis 50 ₰. Kalk- und Steinträger: 65 ₰. Vororte mit bisher niedrigeren Löhnen erhalten entsprechende prozentuale Erhöhung.	a) 15 ₰ mehr; b) ausgenommen Rüstungsgesellen, die 1 Std. ohne Aufschlag. Hilfsarb.: a) bis 45 ₰ Stundenlohn 10 ₰ mehr.	Leistung für Maurer: Täglich 500—750 Steine. Hilfsarb.: 3 Positionen für Steintragen. Die Zahl der Kalkträger beträgt ⅖ der Steinträger. Akkord für Steinträger: 16 Positionen.
Dresden u. 5 Ortschaften.	1. Juni 1903 bis 31. März 1905.	10 Std. Winter nach Vereinbarung.	Sonnabends 2 Std. früher, vor hohen Festen um 12 Uhr.	Maurer u. Zimmerer: 45—46 ₰. Junggesellen im 1. Jahr 42—43 ₰. Hilfsarbeiter: 34 bis 35 ₰. Jugendl. von 14—16 Jahren: 31—32 ₰. Ziegel- u. Mörtelträger: Je nach Höhe des Stockwerkes 45 bis 48 ₰. Ab 1. Januar 1904 erhöhen sich diese Sätze um 3 ₰ p. Std.	a) 10 ₰ mehr, b) c) 20 ₰ „ b) v. 8 Uhr ab.	Akkordarbeit zulässig, darf aber verweigert werden. Bezahlung nach Vereinbarung.
Dresdener Umgebung. I. Ring 19 Orte. II. Ring 37 Orte.	1. Jan. 1904 bis 31. März 1905.	do.	do.	I. Ring. Maurer u. Zimmerer: 46½ ₰. Bauarbeiter: 36½ ₰. II. Ring. Maurer u. Zimmerer: 42½ ₰. Bauarbeiter: 32½ ₰.	do.	do.
Elmshorn.	7. Juli 1903 bis 1. Mai 1906.	10 Std. Winterskala bis 7 Std.		Maurer u. Zimmerer: 50 ₰. Hilfsarbeiter: 40 ₰. Ab 1. August 1904 je 2 ₰ Zulage.		

Digitized by Google

Überland- und Extraarbeit.	Arbeiterschutz.	Unterschrift.	Überwachung.	Besondere Bemerkungen.
Außerhalb des 10 ₰-Tarifs freie Fahrt in Lohn. Arbeiten größeren Maßstabes mit imprägn. und im feuchten Zustande befindlichem Holz $2^1/_2$ ₰ p. Std. mehr.	Verbandskasten. Aborte. Baubude.	vorhanden.	1. Parit. Schlichtungskommission. 2. Schiedsgericht mit unparteiischem Vorsitzenden aus Richtern des Reichsversicherungsamts od. beim Landgericht I zugelassenen Rechtsanwälten. Kommission tritt Nov. 1904 zur Revision zusammen und legt die Arbeitsbedingungen für 1906 fest.	Lohnzahlung auf Arbeitsstätte. § 616 ausgeschlossen. Agitation auf Bau verboten. Vertragsbrüchige Arbeitgeber und Arbeiter dürfen durch ihre Organisationen nicht unterstützt werden. Arbeitszettel sind zulässig. Als Kaution wird ein Tagelohn einbehalten, bei den Steinträgern 10 ₰ pro 1000 getragener Steine.
(Siehe Tarif für Dresdener Umgebung.)		Arbeitgeberverband, 3 freie Gewerkschaften u. Gesellenausschuß.	Ständige parität. Kommission aus 18 Personen bestehend, 6 Arbeiter wählen die Verbände, 3 der Gesellenausschuß. Differenzen sind innerhalb 4 Tagen zu erledigen, wird keine Einigung erzielt, entscheidet der Oberbürgermeister.	Lohnzahlung auf Arbeitsstätte. § 616 ausgeschlossen. Agitation auf dem Bau ist verboten. Arbeitszettel sind zulässig.
		do.	do.	do.
		vorhanden.		

Digitized by Google

Ort.	Vertragsdauer.	Arbeitszeit.	Arbeitsschluß.	Stundenlohn.	Überarbeit. a) Überstunden, b) Nacht „ c) Sonntagsstd.	Akkordarbeit und Leistungsklausel.
Glückstadt.	1. April 1899 bis 1. April 1902. Verlängert bis 1904.	10 Std. Winterskala bis 7 Std.	Vor Ostern und Pfingsten 2 Std. früher.	Maurer und Zimmerer: 47 ₰. Hilfsarb.: 38 ₰.	Maurer u. Zimmerer: a) 5 ₰ mehr, b) von 8 Uhr abends an 70 ₰ p. Std. c) 60 ₰ p. Std. Feiertags: do. Hilfsarb.: a) 2 ₰ weniger, b) 7 „ „	
Halberstadt. (Auch für Dachdecker gültig.)	1. April 1902 bis 1. April 1904.	10 Std. Winterskala bis 7 Std.	Vor 3 hoh. Festen 1 Std. früher.	40—43 ₰. Ab 1903 42½—44 ₰. Junggesellen bis zum 3. Jahre 32—37 ₰.		
Hannover-Linden u. Umgebung.	1. Aug. 1903 bis 16. März 1907.	10 Std. Ab 30. Apr. 1905 9½ Std. Winterskala bis 7 Std.	Vor 3 hoh. Festen 1 Std. früher.	Maurer u. Zimmerer: 50 ₰. Junggesellen: 40 ₰. Bauhilfsarb.: 38 ₰. Ab 1. Sept. 1903 erhöhen sich diese Sätze um 2 ₰, ab 1. Mai 1905 nochmals um 3 ₰ p. Std. Minderleistende: Freie Vereinbarung.	a) Wenn regelmäßig 10 ₰ mehr. b) c) 20 ₰ mehr. b) v. 9—5 Uhr.	
Kötzschenbroda u. Umgebung.	Vom 5. Aug. 1903 bis 31. März 1905.	10 Std. Im Winter nach Vereinbarung.	Sonnabends 2 Std. früher, vor Pfingsten und Weihnachten 12 Uhr Schluß mit Abzug.	Maurer u. Zimmerer: 39 ₰. Junggef. u. Minderleistende: 36 ₰. Hilfsarb.: 30 ₰. Unter 16 Jahre alte und Minderleistende: 27 ₰. Mörtel- und Steinträger: 37—39 ₰. Ab 1. Jan. 1904 erhöhen sich diese Sätze um 4 ₰ mit Ausnahme der Löhne für Hilfsarb., die eine Erhöhung von 3 ₰ erhalten.	a) 10 ₰ mehr, b) c) 20 ₰ mehr. b) v. 8—5 Uhr	Akkordarb. ist zulässig, kann aber verweigert werden. Arbeitgeber versprechen, daß dort keine Akkordarb. vorgenommen wird, wo erhöhte Unfallgefahr vorh. ist, oder wo die sachgemäße Herstellung darunter leiden könnte.

Digitized by Google

gewerkliche Tarife.

Überland- und Extraarbeit.	Arbeiterschutz.	Unterschrift.	Überwachung.	Besondere Bemerkungen.
Wasserarbeit. 5 ₰, Hilfsarb. 2 ₰ mehr, ebenso bei Arbeiten mit ungelöschtem Kalk. Backofenarb. 80 ₰ p. Std. Außerhalb der Stadtgrenze bezahlter Weg.	Unfallverhüt.-Vorschriften müssen aushängen. Verbandskasten. Aborte. Baubude.	vorhanden.		Wenn Tischler Zimmererarbeiten verrichten, erhalten sie deren Lohn.
Wasserarb. 20 ₰ p. Std. mehr. Bei Weißen muß Pinsel geliefert, od. 25 ₰ p. Std. entschädigt werden. Steinhaugeschirr wird auf Kosten des Meist. geschärft. Für Turm-, Fahrstuhl-, Karbolinier- und Asphaltarb. 10 ₰ p. Std. mehr. Bei Landarb. Weg in Lohn, aber in Arbeitszeit; wo Übernachten nötig, 1,50 ℳ p. Tag mehr oder freie Station. Wöchentl. freie Heimreise.	Baubude und Aborte nach Polizeivorschr. Verbandskasten.	vorhanden.	„Im Dezember 1903 tritt eine Kommission der Meister u. Gesellen zusammen, um für die folgende Zeit die Löhne u. Arbeitsbedingungen festzusetzen." Diese Festsetzungen müssen bis zum 1. Febr. 1904 erfolgt sein.	„Es versprechen ... die Arbeitgeber, die in Halberstadt und Umgebung wohnenden Leute nach Möglichkeit b. Neueinstellungen zu berücksichtigen u. bei Arbeitsmangel die Fremden zuerst zu entlassen." Lohnzahlung in Arbeitszeit auf Baustelle. § 616: Versäumnis bei Kontrollversammlungen bis zu 2 Std. in Lohn.
Größere Putzarbeiten 10 ₰ p. Std. mehr. Bei Wasserarbeit müssen Stiefel geliefert werden.		Arbeitgeberverb., 3 freie u. 1 christl. Arbeiterverband.	Ständ. parit. Schlichtungskommission, die nur aus Mitgliedern des Arbeitgeberbundes und aus Arbeitern, die bei solchen beschäftigt sind, bestehen darf. Wird bei Streitigkeiten keine Einigung erzielt, so entscheidet der juristische Vorsitzende des Innungsschiedsgerichts. Komis. tritt v. 15. Nov. bis 15. Dez. 1906 zur Revision zusammen.	Bei regelmäßiger Nachtarb. muß Schichtwechsel eintreten. Lohnzahlung auf Baustelle, muß erheblich gewartet werden, Wartezeit in Lohn.
		vorhanden.	Ständ. parit. Kommission entscheidet bei Streit innerhalb 4 Tagen. Wenn keine Einigung erzielt wird, entscheidet Gewerbegericht zu Dresden.	§ 616 ausgeschlossen.

Digitized by Google

Ort.	Vertragsdauer.	Arbeitszeit.	Arbeitsschluß.	Stundenlohn.	Überarbeit. a) Überstunden, b) Nacht „ c) Sonntagsstd.	Akkordarbeit und Leistungsklausel.
Lübeck.	1. April 1903 bis 1. April 1905.	9½ Std. Winterskala bis 6½ Std.		Maurer u. Zimmerer: 55 ₰ Hilfsarb.: 42 ₰ Ab 1. April 1904 werden diese Sätze um 2 ₰ erhöht.	a) c) 10 ₰ mehr, b) 20 ₰ „ v. 9—5 Uhr.	
Magdeburg.	16. Dez. 1902 bis 31. März 1905.	10 Std. Winterskala bis 7 Std. In geschlossenen Räumen und bei genügender Beleuchtung 10 Std. Arbeitszeit auch im Winter zulässig.	Sonnabends 1 Std. früher, mit Abzug; vor 3 hoh. Festen um 4 Uhr Schluß ohne Abzug.	Maurer u. Zimmerer: 47—50 ₰ Minderleist.: 46 ₰ Junggesellen: Im 2. Jahr 35 ₰ Hilfsarb.: 35—39 ₰ Jugendl. u. Minderleistende: 35 ₰	a) b) c) 10 ₰ mehr. Unbedingt notwendige Arbeiten von weniger als 1 Std. Dauer ohne Aufschlag.	Akkord zulässig nach Vereinbarung. Hilfsarbeit.: Stein- und Kalktragen im Akkord.
Münster i. W.	18. Juni 1904 bis 1. April 1906. ¼ jährl. Kündigung, oder 1 Jahr weiter.			Maurer u. Zimmerer: 44 ₰ Hilfsarb.: 34 ₰ Ab 5. September 1904 erhöhen sich diese Sätze um je 1 ₰ p. Std. Die Stein- u. Mörtelträger erhalten von der 1. Balkenlage des Erdgeschosses ab 35 resp. 36 ₰.	b) c) Maurer u. Zimmerer 60 ₰ p. Std. Hilfsarb. 45 ₰ p. Std. b) v. 9—5 Uhr. Bei Schichtwechs. fällt dies. Aufschlag fort.	
Pinneberg u. 71 Ortschaften. (Auch für Bautischler gültig.)	1. April 1903 bis 31. März 1904. 3½ monatl. Kündigung, oder 1 Jahr weiter.	10 Std. Winterskala bis 6½ Std.	Vor Ostern u. Pfingsten 1½ Std. früher.	50 ₰	a) c) 10 ₰ mehr, b) 20 ₰ „ v. 9—5 Uhr.	-

Digitized by Google

Überland- und Extraarbeit.	Arbeiterschutz.	Unterschrift.	Überwachung.	Besondere Bemerkungen.
Schmutz- und Wasserarbeit 10 ₰ p. Std. mehr. Bei Weißen Pinsel geliefert, oder entspr. Entschädigung bezahlt.	Aborte und deren Desinfektion verlangt. Verbandskasten. Bei inneren Arbeiten Schutz vor Zugluft.	vorhanden.	Innung und Gesellenausschuß.	Bei Nachtarbeit 1½ Std. bezahlte Pausen. Lohnzahlung in Arbeitszeit.
Wasserarbeit 10 ₰ p. Std. mehr.		vorhanden.		Lohnzahlung möglichst in Arbeitszeit. Handel mit Spirituosen auf oder vor dem Bau verboten. Wenn im Umkreis von 10 Minuten sich kein Laden befindet, kann Kantine errichtet werden. Lehrlinge dürfen zur Bedienung in der Kantine nicht herangezogen werden. Kredit- und Markenausgabe ist zu untersagen.
Bei Wasserarbeit und Arbeiten bei künstl. Hitze 10 ₰ p. Std. mehr. Bei auswärtigen Arbeiten werden Wege und Fahrkosten vergütet.		vorhanden.		Wöchentliche Lohnzahlung auf Arbeitsstätte muß spätestens ½ Std. nach Arbeitsschluß erfolgen.
Wasser-, Ramm-, Siel-, Tiefe- und Fundierungsarbeiten 10 ₰ p. Std. mehr.	Baubude mit Fenster.	vorhanden.	Innung und Gesellenausschuß.	Wenn nachts mehr als 4 Std. gearbeitet wird, 1 Std. bezahlte Pause. Lohnzahlung möglichst auf Arbeitsstätte.

Digitized by Google

Ort.	Vertragsdauer.	Arbeitszeit.	Arbeitsschluß.	Stundenlohn.	Überarbeit. a) Überstunden, b) Nacht „ c) Sonntagsstd.	Akkordarbeit und Leistungsklausel.
Steinbek-Schiffbek u. Umgegend.	15. Aug. 1903 bis 31. März 1904.	9½ Std. Winterskala bis 6½ Std. Wenn in Hamburg d. 9 std. Arbeitsz. eingeführt, tritt diese innerhalb 3 Tagen in Kraft.	Sonnabends ½ Std., vor hohen Festen 2 Std. früher.	Maurer u. Zimmerer: 65 ₰. Junggesellen: Im 1. Jahre 52 ₰. Bauhilfsarb.: 50 bis 60 ₰.	a) 10 ₰ mehr, b) v. 9—5 Uhr 35 ₰ mehr. c) 25 ₰ „ Hilfsarb. erhalten je 5 ₰ weniger Zuschlag.	Hilfsarbeit.: Akkord beim Steinetragen ausgeschlossen.
Stuttgart-Cannstadt-Feuerbach. (Auch für Steinhauer gültig.)	1. März 1903 bis 1. März 1905. ¼ jährl. Kündigung, sonst 1 Jahr weiter.	10 Std. Im Winter vom Meister bestimmt.	Sonnabends ½ Std., vor 7 hoh. Festen 1 Std. früher mit Lohnabzug.	Maurer u. Zimmerer: 40—46 ₰. Junggesellen: 32 ₰. Maurerlehrlinge: Vom 1.—3. Lehrjahre 15—25 ₰. Zimmererlehrlinge: Vom 1.—3. Lehrjahre 10—25 ₰.	a) 25 % mehr, b) 50 % „ c) 100 % „	Akkord nach vorheriger Vereinbarung, nur bei Spezialarbeiten zulässig.
Wilhelmshaven.	1. August 1903 bis 1. April 1906. ½ jährl. Kündigung, sonst 1 Jahr weiter.	9½ Std. Ab 1. April 1905 9 Std.		Maurer u. Zimmeret: 55 ₰. Hilfsarbeiter: 45 ₰. Ab 1. April 1904 und 1. April 1905 erhöhen sich die Löhne jedesmal um je 2½ ₰ p. Std.		

barungen inhaltlich und auch in Hinblick auf ihren Verfassungsausbau über dem Durchschnitt der nur eine Branche betreffenden Tarife des Gewerbes stehen. Zu dem Dresdner Vertrag ist erläuternd zu bemerken, daß die Tarifeinteilung nach Ringen eine Lohnabstufung ähnlich wie in Berlin ermöglicht, welche die der Großstadt ferner gelegenen Orte mit billigeren Existenzbedingungen entsprechend auch in eine niedrigere Lohnklasse einreiht. Wichtig ist, daß all diese

Digitized by Google

gewerkliche Tarife.

Überland- und Extraarbeit.	Arbeiterschutz.	Unterschrift.	Überwachung.	Besondere Bemerkungen.
Ramm- u. Wasserarbeiten 10 ₰ p. Std. mehr.	Baubude m. Fenster, Fußboden, heizbar. Verbandskasten. „Wenn wegen Nichtbefolgen der Unfallverhütungsvorschrift. gefeiert werd. muß, so ist diese Zeit mit dem festgesetzten Lohn zu vergüten.“	vorhanden.	Ständ. parität. Kommiss. tritt jährl. im Dez. od. Jan. zusammen u. setzt neue Bedingungen fest. Streitfälle sind in 5 Tagen zu erledigen; wenn keine Einigung, bilden 2 Sachverständige mit Unparteiischem eine Kommission, welche entscheidet.	Lohnzahlung auf Baustelle.
Aufschläge bei Überlandarbeit nach Vereinbarung.	Baubude, Geschirrraum müssen verschließbar sein. Bei Verfehlungen gegen die Unfallverh.-Vorschriften sofortige Entlassung.	Unternehmervereinigung, 3 freie und 1 christl. Arbeiterverbände.	Ständ. parität. Kommiss. mit unparteiischem Vorsitzenden; wenn sich die Parteien nicht einigen, wird Stadtschuldheißenamt zur Vermittlung zugezogen. Kommission tagt auf Verlangen eines Mitgliedes. Wenn keine Einigung, Gewerbegericht.	„Die Anerkennung dieses Vertrags bildet künftig die Voraussetzung der Eingehung eines Arbeitsverhältnisses u. der Aufnahme eines neuen Mitgliedes in die in Betracht kommenden Berufsvereine.“ Lohnzahlung 14 tägl. Freitags a. Baustelle od. Bureau, wenn erstere weit entlegen ist; wöchentlich Abschlagszahlung. § 616 ausgeschlossen. Lohn von 2 Tagen kann als Garantie einbehalten werden. Rauchen u. Schnapstrinken ist verboten.
		vorhanden.		

Tarife eine zeitlich abgegrenzte Vertragsdauer aufweisen, also ordnungsmäßige Abmachungen sind. Aus den einzelnen Bestimmungen ist nur wenig hervorzuheben. Ein Beweis für die noch herrschenden großen Abweichungen in den Vereinbarungen ist z. B. darin zu sehen, daß Magdeburg und Berlin die Akkordarbeit bei Trägerarbeiten zuläßt, während Steinbek sie diesen Hilfskräften direkt verbietet, übrigens auch unseres Erachtens aus guten Gründen, kommen

Digitized by Google

doch gerade bei dem Heranschleppen des Materials oft schwere Unfälle vor, und wird doch zweifelsohne die Unfallgefahr auf den Bauten durch die Begünstigung der zu übermäßiger Anstrengung reizenden Akkordarbeit erhöht. Daß Stuttgart Spezialarbeiten im Stücklohn verfertigen läßt, ist verständlich, es handelt sich hierbei jedenfalls um einen zugunsten der durchweg und ohne Gefahr in Akkord arbeitenden Steinarbeiter. Unter der Rubrik Extraarbeit finden wir neben den, nebenbei bemerkt etwas dürftig ausgefallenen Ueberlandarbeitszuschlägen auch sehr häufig Lohnzulagen für bestimmte im Baugewerk oft wiederkehrende Extraarbeiten, wie Karbolineum-, Teer-, Wasser-, Rammarbeiten usw. Durchweg haben wir es hier mit Vorrichtungen zu tun, welche nicht nur die Gesundheit bedenklich bedrohen, sei es durch die Erkältungsgefahr (bei Wasser- und Rammarbeiten), sei es durch das Ausströmen schädlicher Gerüche (wie bei Karbolineum- usw. Arbeiten), sondern die dem Gesellen auch erhebliche Mehrausgaben für die Beschaffung von Kleidungsstücken und Werkzeug aufbürden. Wir treffen dort, wo der Zuschlag wegfällt, die Bestimmung, daß der Arbeitgeber dem Gehilfen die teueren Wasserstiefel zum Rammen stellen, ihm bestimmtes Werkzeug liefern muß usw. Als wichtige Arbeiterschutzbestimmung ist aus dem Halberstädter Vertrag das Gebot der Verschließbarkeit der Fenster, sobald die Innenarbeiten beginnen, zu betonen; in Stuttgart finden wir einen Passus, den wir in keinem baugewerblichen Korporativvertrag vermissen möchten, nämlich die Bestimmung, daß Arbeiter, welche die Schutzvorrichtungen mißachten, sofort zu entlassen sind. Würde nach diesem Grundsatz überall gehandelt, so wäre dadurch außerordentlich viel zur Unfallverhütung auf dem natürlichsten Wege geschehen. Leider fehlt es aber sehr oft noch bei den Unternehmern an jeglichem Verständnis für den Arbeiterschutz in ihrem Gewerbe, und es gibt Arbeitgeber genug, welche ihren Gesellen ein energisches Eintreten für die Aufrechterhaltung der polizeilichen und gesetzlichen Vorschriften als Geltendmachung von unberechtigten Ansprüchen anrechnen, während sie diejenigen Leute begünstigen, deren Gewissen unter dem Druck der Not schon so abgestumpft ist, daß sie zu lebensgefährlichen Zuständen schweigen und Gesetzwidrigkeiten dulden, wenngleich durch sie ihr eignes und ihrer Mitmenschen Wohl und Leben bedroht ist. Es ist daher, das betonten wir schon bei den Klempnertarifen, durchaus angebracht, daß sich die Parteien im Tarifabkommen nochmal auf die eigentlich selbstverständliche Pflicht der Beachtung der Schutzvorschriften festlegen, und es wäre sehr einseitig, verlangte man ihre strikte Durchführung nur vom Arbeitgeber, und traute dem Arbeiter in diesem Punkte a priori Pflichttreue und Verständnis zu. Äußerst beachtenswert ist der Paragraph im Steinbeker Tarif, welcher den wegen Nichtbeachtung der Unfallvorschriften zum Feiern gezwungenen Gesellen die Lohnentschädigung zusichert. Im Baugewerk ist es, wie allseitig

Digitized by Google

bekannt sein dürfte, durchweg üblich, daß bei durch Witterungseinflüsse usw. verursachten Arbeitsunterbrechungen keinerlei Vergütung an die Arbeiter entrichtet wird, § 616 d. B. G. also ausgeschlossen ist. Muß man schon darin eine gewisse Härte beklagen, so muß es auf die Beschäftigten doppelt erbitternd wirken, wenn sie Nachlässigkeiten ihrer Unternehmer, die für sie eine permanente Gefahr sind, auch noch mit gelegentlichen Lohnausfällen und zwangsweisen Arbeitseinstellungen büßen müssen. Nahe verwandt mit den Schutzvorschriften ist aber auch das Trinkverbot, d. h. das Verbot des Genusses alkoholischer Getränke auf dem Bau. In dieser Richtung sind die Bestimmungen des Magdeburger Tarifs vorbildlich, ihre Verallgemeinerung muß auch von jenen Sozialpolitikern empfohlen werden, die, wie übrigens auch wir, nicht der Meinung sind, daß die Hauptunfallursache bei Bauarbeitern vor allem im Alkoholgenuß während der Arbeit zu suchen sei. Von fürsorgender Einsicht der vertragausarbeitenden Parteien zeugt auch der auf die Kantineneinrichtung bezügliche Passus, vor allem die Verhinderung des Unfugs, daß Lehrlinge zum Einholen der Speisen und Getränke mißbraucht werden, und das unumschriebene Verbot der Borgwirtschaft. Endlich seien noch die Vergünstigungen betreffend § 616 in Halberstadt als im Baugewerk ganz vereinzelt vorkommend, und die in demselben Abkommen zugesagte Bevorzugung der einheimischen Arbeiter hervorgehoben. Nicht selten sind dagegen in diesen Berufen die Bestimmungen über die Höhe des vom Unternehmer einzubehaltenden Lohns, der eine Art von Kautionssumme ist und auf eventuelle Materialbeschädigungen, deren Ursache ein Verschulden des Arbeiters ist, verrechnet werden darf; die Vorschriften über die Einrichtung und Ausgestaltung der Baubuden und Aborte gehören zum ehernen Bestand aller einigermaßen entwickelten Lohntarife des Baugewerks, sie sind oft, wie ja auch hier einige Verträge, z. B. der von Halberstadt zeigen, sehr differenziert und konnten manchmal von uns aus Gründen des Raummangels gar nicht vollinhaltlich wiedergegeben werden. So wird u. a. im Berliner Vertrag nicht nur das Vorhandensein eines menschenwürdigen Aufenthaltsraums für die Arbeiter zur Rast, zur Aufbewahrung ihrer Kleider und ihres Werkzeugs verlangt, sondern auch der Quadratumfang der Bude, die Anbringung von Fenstern, welche zu öffnen sind, das Verbot der Lagerung von Materialien in diesem Raume usw. vorgeschrieben. Äußerst häufig treffen wir auch die Abmachung, daß die Bude im Winter heizbar sein, und der Arbeitgeber das Brennmaterial zu ihrer Erwärmung liefern muß. Auch über den Zustand der Aborte finden sich in den überwiegend meisten Verträgen Angaben, die sicher von großer sanitärer Bedeutung sind, so z. B. die Zusage der regelmäßigen Desinfektion und Reinigung, und welche, würden sie überall eingehalten, viel zur Beseitigung der greulichsten Mißstände beitragen könnten. Wir verweisen

Digitized by Google

die Interessenten dieser Frage auf die gelegentlich des letzten Bauarbeiterschutzkongresses enthüllten trostlosen Zustände, und glauben damit dem Hygieniker den hohen Wert der baugewerklichen Tarifgemeinschaften durch den Hinweis auf ihr sanierendes Eingreifen in unhaltbare Zustände bewiesen zu haben. Zum Schluß machen wir aber noch ganz besonders auf die sog. „Mindestleistungsklausel" im Berliner Abkommen aufmerksam, sie wurde schon oben in dem Gutachten der Berliner Baugewerksinnung an den deutschen Arbeitgeberbund rühmend erwähnt, und auch wir möchten ihren moralischen Wert nicht verkennen. In weiten Arbeiterkreisen wurde die Festsetzung einer Stundenleistung bei der Lohnarbeit allerdings als schimpfliches Mißtrauensvotum empfunden, wohl aber mit nicht mehr Grund als z. B. die Anbringung eines Kontrollaparats in einer Fabrik oft seitens der Angestellten als eine Beleidigung des Personals betrachtet wird. Im Grunde genommen werden sich leistungsfähige und gewissenhafte Arbeiter ebensowenig vor energischen und öffentlichen Maßnahmen gegen die ihren Stand durch Unpünktlichkeit oder Lässigkeit schändenden Personen verwahren dürfen, wie fortschrittlich denkende Handwerker

2. Maurer- und

Ort.	Vertragsdauer.	Arbeitszeit.	Arbeitsschluß.	Stundenlohn.	Überarbeit. a) Überstunden, b) Nacht „ c) Sonntagsstd.	Akkordarbeit und Leistungsklausel.
Bernau.	Novemb. 1903 bis 1. April 1905. 2½ Monat kündigen, sonst 1 Jahr weiter.	10 Std. Winter nach Tageslicht.	Sonnabends 1, vor 3 hoh. Festen 2 Std. früher.	43 ₰. in 5 Orten, 45 „ „ 8 „ 50 „ „ weiterliegenden Orten, jedoch nur bis an die Berliner Tarifgrenze. Ab 1. April 1904 erhöh. sich diese Sätze um 2 ₰. Junggesellen im 1. Jahre beim Lehrherrn u. Minderleistende nach Vereinbarung.	a) 5 ₰. mehr, b) c) 10 ₰ „ b) v. 8 Uhr ab.	Bei Putzarbeit Akkord nach Vereinbarung zulässig.
Blankenese. (Bezirk.)	1. April 1903 bis 31. März 1904.	9½ Std. Winterskala bis 6 Std.	Ostern u. Pfingsten 2 Std. früher.	65 ₰.	a) 10 ₰. mehr, b) c) 25 ₰ „ b) v. 9 – 5 Uhr.	
Bramfeld.	Ab 1. April 1904.	9 Std. Winterskala bis 6½ Std.	Sonnabends ½, vor Ostern und Pfingsten 2 Std. früher.	65 ₰.	a) 10 ₰. mehr, b) c) 20 ₰ „ Nur b. unumgängl. Arbeit. gestattet. b) v. 9—5 Uhr.	

Digitized by Google

gegen eine rücksichtslose Bekämpfung ihrer schmutzkonkurrierenden Kollegen. Der Kampf gegen die Mindestleistungsklausel scheint uns daher ein unlogisches Bemühen gewesen zu sein, und heute gibt es denn auch kaum noch Berliner Arbeiter, die sich über ihr Bestehen aufregen. Damit sei allerdings kein Urteil über die Berechtigung der Zumutungen gefällt, welche diese spezielle Leistungsvorschrift an die Gesellen stellt, aber selbst wenn das vorgeschriebene Arbeitsquantum zu groß wäre, wie betont wurde, so spräche dies nicht gegen die Abgrenzung der Mindestleistung an sich, sondern nur gegen zu hoch geschraubte Anforderungen in einem Einzelfalle.

III.

Gehen wir nunmehr zur tabellarischen Darstellung der von uns als Doppeltarife bezeichneten Gebilde über. Sie umfassen je zwei Berufe, mit ganz verschwindenden Ausnahmen die Maurer und die Zimmerleute, und weisen durchweg für beide Branchen gleiche Lohnbedingungen auf.

Zimmerertarife.

Überland- und Extraarbeit.	Arbeiterschutz.	Unterschrift.	Überwachung.	Besondere Bemerkungen.
Putz-, Feuer- und Wasserarbeiten 5 ₰ p. Std. mehr.	Aborte. Heizbare Baubude. Verbandskasten. Unfallverhüt.-Vorschriften müssen aushängen.	vorhanden.	Ständ. parit. Kommission hat möglichst innerhalb 2 Tagen Beschluß zu fassen.	Lohnzahlung auf Baustelle.
Wasser- und Stielarbeiten 10 ₰ p. Std. mehr.	Nach polizeil. Vorschrift. Verbandskasten.	vorhanden.		Bei Nachtschicht müssen die Arbeiter gewechselt werden. Lohnzahlung in Arbeitszeit.
	Baubude, im Winter heizbar, Materialien dürfen nicht lagern. Aborte. Verbandskasten.	vorhanden.		

Digitized by Google

Ort.	Vertragsdauer.	Arbeitszeit.	Arbeitsschluß.	Stundenlohn.	Überarbeit. a) Überstunden, b) Nacht „ c) Sonntagsstd.	Akkordarbeit und Leistungsklausel.
Bremen.	10. März 1902 bis 1. April 1904.	9 Std. Winterskala bis 7 Std.		55 ₰ Ab 1. April 1902 57½ ₰ „ 1. „ 1903 60 „	a) 10 ₰ mehr.	Akkordarbeit zulässig.
Breslau.	25. Juli 1903 bis Pfingsten 1906.	10 Std. Winterskala bis 7 Std.	Sonnabends 1 Std. früher mit Abzug.	47 ₰ Ab Pfingsten 1904 50 ₰ Junggesellen und Minderleistende nach Vereinbarung.	a, b, c) 10 ₰ mehr.	
Bromberg.	23. Juni 1903 bis 31. Dez. 1905.	10 Std. Winterskala bis 7 Std.	Sonnabends 1 Std., vor Ostern und Pfingsten 2 Std. früher.	42 ₰ Junggesellen und Minderleistende nach Vereinbarung.	a) 10 ₰ mehr. Wenn Material droht zu verderben, müssen Gehilfen ½ Std. ohne Zuschlag Überarbeit leisten.	Nach Vereinbarung.
Eberswalde.	1. April 1903 bis 31. März 1905. ¼jährl. Kündigung, sonst 1 Jahr weiter.	9½ Std.		46 ₰ Ab 1. April 1904 48 ₰ Junggesellen im 1. Jahre 5 ₰ weniger.	a) 5 ₰ mehr. b) nach Vereinbarung.	
Ebstorf.	Ab 1. April 1904.	10 Std. Winterskala bis 7 Std.	Vor 3 hoh. Festen 1 Std. früher.	33 ₰	a) 5 ₰ mehr, c) 10 ₰ „	Akkordarbeit ausgeschlossen.
Eutin.	Ab 1. Mai 1900.	10 Std. Winterskala bis 6½ Std.	Vor Ostern und Pfingsten 1 Std. früher.		a, c) 10 ₰ mehr.	Möglichst zu vermeiden.
Freienwalde a. O.	1. April 1903 bis 31. März 1904 (verlängert bis 1905).	10 Std.	Sonnabends 1, vor Ostern und Pfingsten 1½ Std. früher.	40 ₰ Junggesellen und Minderleistende nach Vereinbarung.	a) 5 ₰ mehr.	

Digitized by Google

Zimmerertarife.

Überland- und Extraarbeit.	Arbeiterschutz.	Unterschrift.	Überwachung.	Besondere Bemerkungen.
Größere, mehr wie 1 Tag in Anspruch nehmende Karbolineumarbeiten 5 ₰ p. Std., Wasserarb. 10 ₰ p. Std. mehr. Über 3 km Entfernung 10 ₰ p. Std. Landgeld.	Baubude, Aborte und Verbandsutensilien.	vorhanden.	Parität. Kommission aus 40 Personen bestehend.	
Wasser- und Feuerungsarbeiten 10 ₰ p. Std. mehr.	Baubude, im Winter heizbar, Aborte u. Verbandskasten.	vorhanden.	Beiderseitige Vorstände schlichten. Im Frühjahr treten die Vorstände zur Revision zusammen.	Lohnzahlung in Beuteln auf Baustelle unter Einbehaltung eines Tagelohns. § 616 ausgeschlossen. Agitation auf Baustelle u. Rauchen verboten.
Über 6 km Entfernung 5 ₰ p. Std. Landgeld.		vorhanden. Als Arbeiterkontrahent ein von den Unternehmern gegr. Verein von Streikbrechern.	Ständ. parität. Kommission.	§ 616 ausgeschlossen. Arbeitgebernachweis anerkannt.
Wasserarbeit 7 ₰ p. Std. mehr.		vorhanden.	Parität. Kommission schlichtet innerh. 3 Tagen, wird keine Einigung erzielt, entscheidet Gewerbegerichtsvorsitzender als Obmann der Kommission.	Lohnzahlung in Arbeitszeit. „Im Laufe des Jahres soll außer den gesetzl. Feiertagen an 2 Tagen die Arbeit ruhen, u. zwar an einem Tage, welcher von seiten der Arbeitgeber bestimmt wird, und an einem, welcher von seiten der Arbeitnehmer bestimmt wird."
Wasserarbeit 10 ₰ p. Std. mehr.		mündlich vereinbart.		Bei voller Nachtarb. 1 Std. bezahlte Pause. Lohnzahlung in Arbeitszeit.
	Baubude, im Winter heizbar, u. Aborte.	vorhanden.	Bei Streitigkeiten über Baubude entscheid. Innung u. Gesellenausschuß.	Lohnzahlung auf dem Bau.
Pinselgeld p. Std. 2 ₰, Wasser- u. Feuerungsarbeiten 3 ₰ p. Std. mehr. Für Stemmzeug werden den Gesellen 2 ₰ p. Std. vergütet. 5 ₰ p. Std. Landgeld bei über 5 km Entfernung.		vorhanden.		

Digitized by Google

Ort.	Vertragsdauer.	Arbeitszeit.	Arbeitsschluß.	Stundenlohn.	Überarbeit. a) Überstunden, b) Nacht „ c) Sonntagsstd.	Akkordarbeit und Leistungsklausel.
Grabow.	Ab 22. April 1901 (besteht noch).	10 Std. Winterskala bis 7 Std.	Sonnabends ½ Std. (mit Vesper), vor hohen Festen 1 Std. (ohne Vesper) früher.	34 ₰. Ab 1. Jan. 1902 35 ₰. Junggesellen: Im 1. Jahre 30 ₰.	a) 5 ₰. mehr, b) 10 ₰. „ c) 15 ₰. „ b) v. 9—5 Uhr.	
Greifswald.	1. April 1902 bis 31. März 1904 (verlängert).	10½ Std. Ab 1. April 1905 10 Std.	Bei Landarbeit Sonnabends um 4 Uhr; vor hohen Festen 1 Std. früher.	38 ₰. Ab 1. April 1905 40 ₰. Junggesellen und Minderleistende nach Vereinbarung.	Im Sommer: a) 5 ₰. mehr, b) nach 8 Uhr 7 ₰. mehr. Im Winter: a) 2 ₰. mehr, b) nach 7 Uhr 7 ₰. mehr.	
Güstebiese.	1. April 1902 bis 31. März 1903.	10 Std.	Sonnabends 1, vor hohen Festen 2 Std. früher.	30 ₰. Maurer: Junggesellen im 1. Jahre, Zimmerer: Junggesellen im 1. und 2. Jahre nach Vereinbarung. Minderleistende: do.	a) 10 ₰. mehr.	
Güstrow.	1. April 1903 bis 31. Dez. 1904. 1 Monat kündigen, sonst 1 Jahr weiter.	10 Std. Winterskala bis 7 Std.		38 ₰. Ab 1. Aug. 1903 39 ₰. „ 1. Jan. 1904 40 „	a) 5 ₰. mehr, b) c) 10 ₰. „ b) v. 10 Uhr ab.	

Digitized by Google

Zimmerertarife.

Überland- und Extraarbeit.	Arbeiterschutz.	Unterschrift.	Überwachung.	Besondere Bemerkungen.
Für Beschlagen von altem Holz $2^1/_2$ ₰, bei Wasserarb. 5 ₰ p. Std. mehr. Feuerungsarbeiten 50 ₰, das Auslegen von Backöfen während d. Betriebs 1 ℳ p. Std. Bei Landarbeit erhalten ortsansässige 25 ₰ p. Tag mehr. Bis 5 km Entfernung wird mit 1 Std. Lohn vergütet. Meister muß für Nachtlager, Decken u. Stroh sorgen.	Baubude mit Fenster u. heizbar. Aborte.	vorhanden.		Ohne Genehmigung des Meisters dürfen die Gesellen selbständig keine Arbeiten übernehmen, wenn der Meister es gestattet, so hat der Geselle 10 ₰ p. Arbeitsstunde an den Meister zu zahlen.
Bei Weißarbeiten erhält d. Gehilfe für den Pinsel 25 ₰ entschädigt. Wasser- u. Moorarbeiten 5 ₰ p. Std. mehr. Bei Landarb. freie Station od. 5 ₰ p. Std. mehr u. fr. Nachtquartier (Bett, od. 1 Decke im Sommer, 2 Decken im Winter). Montags 2 Std. Weg in Lohn. Größere Entfernung einmal wöchentlich freie Fahrt in Lohn.	Baubude mit Fenster u. verschließbar; Verbandskasten; Unfallverhüt.-Vorschriften müssen aushängen.	vorhanden.		Lohnzahlung auf Baustelle.
Bei Überlandarbeit sorgt Meister für heizbaren Raum zum Übernachten. Bei Entfernung über 8 km die Hälfte der Gehzeit in Lohn.	Baubude u. Aborte.	vorhanden.		
Feuerarbeiten 50 ₰ p. Std., Ramm- u. Wasserarbeit 5 ₰ p. Std. mehr.		vorhanden.		§ 616 ausgeschlossen. Gesellen dürfen nur mit Erlaubnis Arbeit. auf eigene Rechnung ausführen, und müssen für solche Arbeiten p. Std. dem Meister 10 ₰ Meistergeld zahlen.

Digitized by Google

Ort.	Vertragsdauer.	Arbeitszeit.	Arbeitsschluß.	Stundenlohn.	Überarbeit. a) Überstunden, b) Nacht „ c) Sonntagsstd.	Akkordarbeit und Leistungsklausel.
Hamburg-Altona-Wandsbeck-Harburg-Wilhelmsburg.	16. März 1904 bis 1. April 1907. Für Harburg treten die Bedingungen am 1. Juli 1904 in Kraft.	9 Std. Auf Anordnung d. Meisters kann d. Arbeitszeit nach Bedarf ausgedehnt werden.		70 ₰.	a) 10 ₰ mehr, b) c) 20 ₰ „ b) v. 9—5 Uhr.	
Insterburg.	Ab 20. April 1903.	11 Std.	Sonnabends 2, vor hohen Festen 3 Std. früher. Mit Abzug.	37 ₰. Für 3 Wintermonate nach freier Vereinbarung.	a) von der 2. Std. ab 5 ₰ mehr. b) c) Nach Vereinbarung.	
Kellinghusen.	1. April 1903 bis 31. März 1905.		Vor 3 hoh. Festen 1 Std. früher.	42 ₰. Junggesellen im 1. Jahre 5 ₰ weniger.	a) c) 10 ₰ mehr, b) 15 ₰ „ v. 9—6 Uhr.	
Kiel u. 6 Orte der Umgebung.	25. Juli 1902 bis 31. Dez. 1906. Wenn kein anderer Vertrag zustande kommt bis 31. März 1907.	9½ Std. Winterskala bis 6½ Std.		57 ₰. Ab 1. Jan. 1903 60 ₰. Junggesellen im 1. Jahre 45 ₰. Minderleistende nach Vereinbarung.	a) 10 ₰ mehr, b) 15 ₰ „ v. 10—5 Uhr.	

Digitized by Google

Zimmerertarife.

Überland- und Extraarbeit.	Arbeiterschutz.	Unterschrift.	Überwachung.	Besondere Bemerkungen.
Wasserarb. 10 ₰ p. Std. mehr, schmutzige Feuerungsarbeiten 35 ₰ p. Std. mehr.		Bauunternehmerverein und Baugewerksinnung d. „Vierstädtebundes“ u. Gesellenausschuß.		(Von den freien Gewerkschaftsorganisationen nicht anerkannt.)
		vorhanden.		Lohnzahlung möglichst auf Baustelle in Lohnbeutel.
Ramm-, Wasser- u. Gasanstaltsarbeiten 8 ₰ p. Std. mehr. Über 5 km Entfernung Weg in Lohn ev. Fahrgeld. Bei Landarbeit zahlt Meister Verpflegung, für welche 1,20 ℳ p. Tag in Abzug kommen. Im „Lokstädter Lager“ 3 ₰ p. Std. mehr.	Baubude — Aborte.	vorhanden.		
Weiter gelegene Arbeitsstellen Fahrgeld. Landarbeit mit Übernachten 5 ₰ p. Std. mehr. Bei Ramm- und Wasserarbeit 5 ₰ p. Std. mehr.		vorhanden.	Für Anerkennung des Tarifs verpflichten sich Meister und Gesellen auf Nichtorganisierte einzuzuwirken.	Lohnzahlung auf Arbeitsstelle.

Digitized by Google

Ort.	Vertrags-dauer.	Arbeits-zeit.	Arbeits-schluß.	Stundenlohn.	Überarbeit. a) Überstunden, b) Nacht „ c) Sonntagsstd.	Akkordarbeit und Leistungsklausel.
Klütz.	22. Mai 1904 bis 1. Mai 1905.	10 Std. Winter-skala bis 6½ Std.	Vor Kar-freitag und Himmel-fahrt 1 Std. früher, vor Pfingst. u. Weihnacht. verläßt jed. so früh die Arbeit, als nötig, um 1 Std. früher als sonst in seine Wohnung zu ge-langen.	35 ₰.	a) 5 ₰. mehr.	
Leipzig.	1. Juli 1904 bis 30. Juni 1906.	9 Std.		58 ₰. Ab 1. März 1905 60 ₰.		
Letschin.	12. Mai 1901 bis 1. April 1902. ¼ jährl. Kün-digung, oder 1 Jahr weiter.	10 Std.	Sonn-abends 1, an hohen Festen 2 Std. früher.	30 ₰.	a) 5 ₰. mehr.	
Lübben.	20. Mai 1903 bis 31. März 1906. 5 Monat kün-digen, oder 1 Jahr weiter.	10 Std.	Sonn-abends 1, vor 3 hoh. Festen 2 Std. früher.	36 ₰. Ab 1. April 1904 37 ₰. Junggesellen im 1. Jahre und Minder-leistende nach Ver-einbarung.	a) 5 ₰. mehr. b) 10 ₰. „	
Marne.	Ab 1. März 1903.	10 Std. Winter-skala bis 7 Std.		40 ₰.	a) 5 ₰. mehr, b) 10 ₰. „	

Digitized by Google

Zimmerertarife.

Überland- und Extraarbeit.	Arbeiterschutz.	Unterschrift.	Überwachung.	Besondere Bemerkungen.
Teer- und Karbolineumsarbeit, die mindestens 1 Std. währt, 15 ₰ p. Std. mehr. Bei Weißarbeiten 15 ₰ Pinselgeld p. Tag mehr. Auswärts wohnende oder arbeitende Gesellen gehen Montag und Samstag Weg in Lohn; jedoch p. Std. 5 km. Ab 1. Mai 1905 werden bei Entfernungen von 6 u. mehr Kilometer 2 ₰ p. Std. mehr bezahlt.	Baubude — Abort.	vorhanden.		Lohnzahlung möglichst in Arbeitszeit.
	Baubude mit Fenster, heizbar im Winter und verschließbar.	vorhanden.		
Bei Arbeiten in über 7 km Entfernung Montags 1 Std. Weg in Lohn.	Baubude — Aborte.	vorhanden.		Lohnzahlung auf Baustelle. Stemmzeug, Pinsel und Spaten muß Meister liefern.
Wasserarbeiten 10 ₰ p. Std. mehr. Landgeld bei 1 bis 2 Std. Entfernung 25 ₰, über 2 Std. 50 ₰ p. Tag mehr.			Vom 1. November bis 1. Dezember treten die Parteien zur Revision zusammen.	
Bei Überlandarbeit in $^1/_2$ Std. Entfernung wird $^1/_2$ Std. früher aufgehört bei entsprechender Kürzung der Mittagspause. Liefert Meister Beköstigung, so wird diese mit 1 ℳ p. Tag in Abzug gebracht.		vorhanden.		Bei Orten, die bis zu 1 Std. entfernt sind, gilt die dort übliche Arbeitszeit.

Digitized by Google

Ort.	Vertragsdauer.	Arbeitszeit.	Arbeitsschluß.	Stundenlohn.	Überarbeit. a) Überstunden, b) Nacht „ c) Sonntagsstd.	Akkordarbeit.
Neumünster.	1. Jan. 1903 bis 31. Dez. 1906.	10 Std. Winterskala bis 6 Std.	Vor Ostern und Pfingsten $1\frac{1}{2}$ Std. früher.	48 ₰. Junggesellen, Minderleistende und solche, die 3 Jahre im Beruf nicht tätig waren, 40 ₰.	a) 5 ₰ mehr, b) 32 ₰ „ c) 7 ₰ „ b) v. 8—5 Uhr.	
Nordhausen.	30. Juli 1904 bis 1. Okt. 1909.	10 Std.		37 ₰. Junggesellen im 1. Jahre 23 ₰.	a) c) 5 ₰ mehr, b) 10 ₰ „ v. 8—5 Uhr. In Ausnahmefällen, wo Material zu verderben droht ꝛc., muß bis zu $\frac{1}{2}$ Std. ohne Zuschlag länger gearbeitet werden.	
Posen.	1. April 1904 bis 31. März 1906. 4 Monat kündigen, sonst 1 Jahr weiter.	10 Std. Winterskala bis 7 Std.	Sonnabends 1, vor 3 hoh. Festen 2 Std. früher, Versäumnisse im letzteren Fall schließen d. Vergünstigung aus.	46—47 ₰. Ab 1. April 1905 49—50 ₰. Junggesellen im 1. Jahre und Minderleistende nach Vereinbarung.	a) b) c) 10 ₰ mehr, Bei längerer Überarbeit sind abwechselnde Schichten einzuführen.	Alle Arbeiten möglichst in Lohn, ist Akkord doch nötig, dann ist dieser vertraglich zu regeln.
Preetz.	4. Juni 1904 bis 15. März 1906.	10 Std.		47 ₰.		
Quedlinburg.	30. Mai 1902 bis 31. März 1904.	10 Std. Winterskala bis $7\frac{1}{2}$ Std.	Vor hohen Festen 1 Std. früher.	33—35 ₰. Ab 1. April 1903 34—37 ₰. Junggesellen die 1. zwei Jahre 23—27 ₰.	a) 10 ₰ mehr.	Akkordarbeit nach Vereinbarung, darf aber abgelehnt werden.

Digitized by Google

Zimmerertarife.

Auswärtige Arbeiten.	Arbeiterschutz.	Unterschrift.	Überwachung.	Besondere Bemerkungen.
Für außergewöhnliche Arbeiten 17 ₰ p. Std. mehr. Bei Überlandarbeit sorgt Meister für freie Station, für welche im Höchstfall 1,50 ℳ p. Tag abgezogen werden. Verheiratete alle 14 Tage freie Heimreise. Unverheiratete einmalige freie Fahrt. In Orten, wo der Tariflohn 60 ₰ beträgt, wird kein Reisegeld bezahlt.	Baubude — Aborte.	vorhanden.		Lohnzahlung in Arbeitszeit, wo mehrere beschäftigt sind, auf Arbeitsstätte.
Bei Feuerungsarbeiten, wenn Kessel od. Oefen außer Betrieb, 50 %, wenn im Betrieb, 100 % mehr. Wasserarbeiten 10 ₰ p. Std. mehr.		vorhanden.		Lohnzahlung nach Schluß der Arbeitszeit auf Baustelle.
Wasserarbeiten 10 ₰ p. Std. mehr.	Baubude der Arbeiterzahl entsprechend; Aborte, wenn Frauen beschäftigt werden, für diese getrennt. Verbandskasten.	vorhanden.	Ständ. parität. Kommission schlichtet.	§ 616 ausgeschlossen. Agitation auf Bauplatz verboten. Eine Person zum Frühstück einholen muß vorhanden sein. „Ein Zwang, in einem bestimmten Lokal zu verkehren, ist nicht statthaft."
Bei Überlandarbeit von längerer Dauer 40 ₰ p. Tag mehr.		vorhanden.		
Bei Überlandarb., Wasserarbeiten und Arbeiten bei künstlicher Hitze 10 ₰ p. Std. mehr.	Verordnungen der Baupolizei sind einzuhalten.	vorhanden, vom Bürgermeister beglaubigt.	Dezember 1903 tritt parität. Kommission zusammen und revidiert den Tarif.	Stemmzeug, Bürsten ꝛc. sind vom Meister zu liefern oder dem Gesellen zu entschädigen. Lohnzahlung auf Baustelle in Arbeitszeit. § 616 ausgeschlossen, ausgenommen Kontrollversammlungen bis zu 1½ Std.

Digitized by Google

Ort.	Vertragsdauer.	Arbeitszeit.	Arbeitsschluß.	Stundenlohn.	Überarbeit. a) Überstunden, b) Nacht „ c) Sonntagsstd.	Akkordarbeit und Leistungsklausel.
Rendsburg.	1. April 1903 bis 31. März 1907.	10 Std. Winterskala bis 7 Std.	Vor Sonn- und hohen Festtagen 1 Std., Weihnachten 1/2 Std. früher.	46 ₰. Ab 1. April 1904 48 ₰. Junggesellen im 1. Jahre 40 ₰.	a) 5 ₰. mehr, b) 20 ₰ „ c) 10 ₰ „ b) v. 9—5 Uhr.	Akkordarbeit zulässig.
Schwerin i. M.	Ab 1901 bis 1902. (Immer verlängert.)	10 Std. Winterskala bis 6 1/2 Std.	Vor Ostern und Pfingsten 1 Std. früher.	45 ₰. Ab 1. April 1904 47 ₰., jedoch nur an ansässige, bzw. 1 Baujahr tätige Gesellen. Junggesellen und Zureisende nach Vereinbarung.	a) 5 ₰. mehr, b) 15 ₰ „ v. 10—5 Uhr.	
Segeberg.	1. April 1903 bis 31. März 1904, gilt auf 1 Jahr weiter, wenn neuer Vertrag vor dem 1. Januar nicht abgeschlossen wird.	10 Std. Winterskala bis 6 1/2 Std.		40 ₰.	a) c) 5 ₰. mehr.	
Spandau u. 17 Ortschaften.	14. April 1904 bis 31. März 1905. 2 Monat Kündigung.	9 1/2 Std. Ab 1. April 1905 9 Std. Winter nach Tageslicht.	Sonnabends 1, vor hohen Festen 2 Std. früher.	60 ₰.	a) b) c) 5 ₰. mehr.	
Stellingen-Langenfelde-Lockstedt-Eidelstedt.	16. März 1904 bis 1. April 1907.	9 1/2 Std. Ab 16. Sept. 1904 9 Std.		65 ₰. Ab 16. Sept. 1904 70 ₰.		
Tönning.	15. März 1903 bis 14. März 1905.	10 Std. Winterskala bis 7 1/2 Std.	Vor hohen Festen 1 Std. früher.	42 ₰.	a) c) 10 ₰. mehr, b) 15 ₰ „ v. 8—5 Uhr.	
Tondern.	1. August 1904 bis 31. März 1905. 1/4 jährl. Kündigung.			45 ₰.		

Digitized by Google

Zimmerertarife.

Überland- und Extraarbeit.	Arbeiterschutz.	Unterschrift.	Überwachung.	Besondere Bemerkungen.
Bei Feuerungsarb. 20 ₰, Wasserarb. 10 ₰ p. St. mehr. Bei Arbeiten an in Betrieb befindlichen Brenn- u. Backöfen 100% Aufschlag.	Baubude, heizbar.	vorhanden.		Lohnzahlung tunlichst auf Bau. Bei Nachtarbeit 1 Std. bezahlte Pause. Selbständige Arbeiten dürfen Gehilfen nicht übernehmen.
Arbeiten an im Betrieb befindlichen Backöfen u. Kessel 90 ₰ p. Std. Landgeld nach Vereinbarung.	Baubude und Aborte.	vorhanden.		§ 616 ausgeschlossen.
Wasserarbeiten 5 ₰ p. Std. mehr. Bei Überlandarbeit einmal wöchentlicher Hin- und Rückweg in Lohn.		vorhanden.		
Bei Wasser-, Ramm- und Tiefbauarbeiten 10 ₰ p. Std. mehr. Bei Bahnfahrten wird Fahrgeld vergütet.	Baubude.	vorhanden.	Ständ. parität. Kommission schlichtet. Vom 1. Jan. bis 1. März treten beide Parteien zusammen u. setzen für 1905 die Arbeitsbedingungen fest.	„Ins Wasser gefallenes Werkzeug wird (dem Gesellen) vergütet.“
		vorhanden.	Ständ. parität. Kommission schlichtet.	(Alle Bestimmungen wie im Hamburger Tarif, Änderungen, die dort vorgenommen werden, erhalten nach 6 Monaten für diese Tariforte Geltung. Siehe Hamburg.)
Bei Überlandarbeit über ½ Std. Entfernung Zuschlag nach Vereinbarung.	Aborte.	vorhanden.		
		zugesichert.		(Festsetzung der übrigen Bestimmungen einer späteren gemeinschaftl. Sitzung überlassen.)

Digitized by Google

Ort.	Vertragsdauer.	Arbeitszeit.	Arbeitsschluß.	Stundenlohn.	Überarbeit. a) Überstunden, b) Nacht „ c) Sonntagsstd.	Akkordarbeit und Leistungsklausel.
Wannsee.	6. April 1904 bis 31. März 1905. 4 Monate kündigen oder 1 Jahr weiter.	9 Std. Winterskala bis 7 Std.	Sonnabends 1, vor hohen Festen 2 Std. früher.	62 ₰. Junggesellen im 1. Jahre 10 ₰. weniger.	a) c) 10 ₰. mehr.	
Zoppot.	5. April 1904 bis 1. April 1905. 1/4 jährl. Kündigung oder 1 Jahr weiter.	10 Std. Winter bis 7 Std.	Sonnabends 1/2, vor Ostern und Pfingsten 1 1/2 Std. früher.	Maurer: Minimallohn 38 ₰. Maximallohn 42 ₰. Zimmerer: Minimallohn 34 ₰. Maximallohn 38 ₰. Diese Sätze dürfen nicht überschritten werden.	a) b) c) 10 ₰. mehr.	

Auffallend ist auch an dieser Zusammenstellung der Umstand, daß die Abgrenzung der Vertragsdauer nur an 8 Orten unter im ganzen 37 fehlt, Nordhausen hat sogar eine 5, Rendsburg, eine 4 und Kiel eine 5 resp. 4jährige Gültigkeit. Der Tarif für Zoppot ist durch die Festsetzung eines Maximallohns interessant. Leider sind uns über das Zustandekommen des dortigen Abkommens und damit auch über die Entstehungsgeschichte dieses eigentümlichen Passus keine Mitteilungen zugegangen. Wohl wissen wir, daß die Bauunternehmer vielfach Neigungen nach einer bindenden Vereinbarung der Höchstgrenze des Lohnes an den Tag gelegt haben, und daß ein dahin zielendes Zirkular vor einiger Zeit die Arbeitgeberorganisation der Berliner Baugewerbe durchlaufen hat. Wenn wir des oben kritisierten Artikels im „Grundstein“ gedenken, finden wir ein derartiges Vorgehen der Arbeitgeber durchaus gerechtfertigt, wir verstehen aber vorläufig noch nicht, weshalb die Gesellenschaft Zoppots dies einsichtige Zugeständnis an das Unternehmertum gemacht hat. Recht enttäuscht wird sicher der Kenner baugewerklicher Verhältnisse über die mangelhaften und nur dürftig vorhandenen Bestimmungen über das Verbot oder die Regelung der Akkordarbeit sein. Bedingungslos ausgeschlossen ist diese in den Bauberufen höchst bedenkliche Arbeitsweise nur an einem Ort, häufig ist es dagegen den Parteien frei gestellt, sie zu beseitigen oder fortbestehen zu lassen, und nirgends finden wir die Garantierung des Stundenlohns bei Stückarbeit, geschweige denn die Festlegung von Akkordpositionen. Verhältnismäßig selten ist auch das Aushängen

Digitized by Google

Zimmerertarife.

Überland- und Extraarbeit.	Arbeiterschutz.	Unterschrift.	Überwachung.	Besondere Bemerkungen.
Putzarbeiten 5 ₰ p. Std. mehr. Wasserarbeiten u. Arbeiten mit karboliniertem u. feuchtem Holz 10 ₰ p. Std. mehr.	Baubude und Aborte.	vorhanden.	Ständ. parität. Kommission.	Lohnzahlung in Arbeitszeit.
	Baubude und Aborte.	vorhanden, arbeiterseitig christlicher Verband.	Ständ. parität. Kommission schlichtet.	

der Unfallvorschriften vertraglich zugesichert, hoffentlich, weil die bisherigen Gepflogenheiten auf den Bauten eine solche Bestimmung in den meisten Plätzen überflüssig erscheinen lassen. In 14 Verträgen vermissen wir auch Vorkehrungen zur Einrichtung und sanitären Instandhaltung der Baubuden und Aborte, allerdings stoßen wir aber auch in den solche Paragraphen aufweisenden Vereinbarungen auf recht differenzierte und wohl durchdachte Vorschriften. Übrigens finden sich unter den Tarifen, welche keine diesbezüglichen Bestimmungen aufweisen, hochentwickelte Abmachungen wie z. B. diejenigen von Hamburg, Kiel usw. und es ist eher anzunehmen, daß in diesen großen Zentren der Organisation die Einrichtung der Aufenthaltsräume bereits befriedigend geregelt ist, als daß ihr dort die Parteien noch völlig indifferent gegenüberstehen. Im ganzen 30 Vereinbarungen weisen Überwachungskörperschaften auf, viele darunter sehen bereits die künftige Revision des Vertrags vorsorgend und um sein Weiter bestehen bemüht vor; keinerlei Maßnahmen zur Tarifkontrolle haben aber immerhin noch 7 Orte. Die Tariftreue und der Agitationseifer beider Kontrahenten kommt übrigens im Kieler Abkommen (siehe „Überwachung"), recht deutlich zum Ausdruck. Eigentümlich mag wohl manchen Leser die unter „Besondere Bemerkungen" in Eberswalde wiedergegebene Bestimmung betreffs der Gewährung eines von den Arbeitern zu wählenden Feiertages, der durch einen unternehmerseitigen Tag der Arbeitsruhe wett gemacht werden soll, berühren. Jedenfalls handelt es sich hierbei um eine verblümte Zubilligung der Feier des

Digitized by Google

ersten Mai und gleichzeitig um einen Versuch der Unternehmer, die Gesellen auf die Konsequenzen derartiger Wünsche nach Partei- und ähnlichen Festtagen handgreiflich aufmerksam zu machen. In Rendsburg wird den Gesellen das Übernehmen von Pfuscharbeiten strikte verboten, in Grabow und Güstrow darf es erfolgen, falls ein „Meistergeld" entrichtet wird, eine volkswirtschaftlich bedenkliche, aber historisch interessante Bestimmung, deren Ursprung sich jedenfalls auf die Zunftzeit zurückleiten läßt. Eine, wenn auch minimale Vergünstigung betreffend § 616 bringt der Quedlinburger Tarif, und der im Spandauer Abkommen zugesicherte Ersatz für ins Wasser gefallenes Werkzeug ist ebenfalls von

3. Maurer- und Bau

Ort.	Vertragsdauer.	Arbeitszeit.	Arbeitsschluß.	Stundenlohn.	Überarbeit. a) Überstunden, b) Nacht „ c) Sonntagsstd.	Akkordarbeit und Leistungsklausel.
Berlin und Vororte.	Von 1903 bis 30. Sept. 1904. ¼ jährl. Kündigung oder 1 Jahr weiter.	9 Std. Winterskala bis 7 Std.		Maurer: 67½ ₰. Ab 1. April 1904 70 ₰. Rabitzputzer: 80 ₰. Ab 1. Okt. 1903 82½ ₰. Zementierer, Spanner und Flechter: 62½ ₰. Ab 1. Jan. 1904 65 ₰. Einschaler: 55 ₰. Putzerträger: 55 u. 65 ₰. Hilfsarbeiter: 45 ₰. Ab 1. Jan. 1904 47½ ₰.	a) 25% mehr, b) 50% „ c) nach 9 Uhr.	
Bochum.	1. Mai 1904 bis 31. März 1905.	10 Std.		Maurer: 48 ₰. Bauhilfsarb.: 38 ₰.	a) 10 ₰. mehr, b) c) 100% „ Von den Arbeitern freiwillig geleistete Überstunden dürfen nicht bez. werden. Zuschlag für Nachtarbeit fällt b. Schichtwechsel fort.	Steinträger: 3 Positionen für Akkordarbeit.
Düsseldorf.	28. Sept. 1903 bis 1. April 1905.	10 Std.		Maurer: 50 ₰. Ab 1. April 1904 52 ₰. Hilfsarbeiter je 10 ₰. weniger.		

Digitized by Google

größerer Bedeutung als man auf den ersten Blick glauben könnte, müssen doch die Zimmerleute vielfach das Werkzeug noch selbst liefern und infolge dessen auch für solche Beschädigungen und Verluste desselben aufkommen, welche nicht auf ihr eigenes Verschulden zurückgeführt werden können. Aus diesen Verhältnissen heraus entsprang denn auch die an manchen Orten bereits tariflich erfüllte Forderung nach verschließbaren Werkzeugkasten für die Gesellen.

Es folgen nunmehr diejenigen Doppeltarife, welche die Maurer und Bauhilfsarbeiter zusammen umfassen.

Hilfsarbeitertarife.

Überland- und Extraarbeit.	Arbeiterschutz.	Unterschrift.	Überwachung.	Besondere Bemerkungen.
Bei Überlandsarb. außerhalb des 10 ℌ-Tarifs: freie Fahrt in Lohn.	Baubude.	Verb. d. Gips-, Zement- und Deckenbaugeschäfte und die Arb.-Verbänd. der Maurer sowie Bauhilfsarbeiter.	Ständ. parität. Kommission unter Vorsitz eines Arbeitgebers.	
		vorhanden. (2 freie, 1 christlicher Arbeiterverband.)		Bei Nachtarbeit 2 Std. bezahlte Pause. Lohnzahlung alle 14 Tage auf Baustelle gegen Schluß d. Arbeitszeit, mehr als 3 Tage Lohn dürfen nicht einbehalten werden.
		vorhanden. (1 christl. Arbeiterverb.)		(Die Bedingungen gelten nur für christl. organisierte Arbeiter und solche, die ihren Austritt aus einer freien Gewerkschaft nachweisen können.)

Digitized by Google

Ort.	Vertragsdauer.	Arbeitszeit.	Arbeitsschluß.	Stundenlohn.	Überarbeit. a) Überstunden, b) Nacht „ c) Sonntagsstd.	Akkordarbeit und Leistungsklausel.
Köln a. Rh.	14. Juli 1903 bis 1. Mai 1906.	10 Std. Winterskala bis 8 Std.	Sonnabends in der Zeit v. 1.—15. Okt. und 1. b. 15. März $^1/_2$ Std., die übrige Zeit 1 Std., vor hoh. Festen $1^1/_2$ bzw. 2 Std. früher mit Abzug.	Maurer: 48 ₰ Ab 1. Nov. 1903 50 ₰ „ 1. Juli 1904 52 „ „ 1. Mai 1905 55 „ Junggesellen im 1. Jahre 5 ₰ weniger. Bauhilfsarbeiter je 10 ₰ weniger. Minderleistende nach Vereinbarung.	a) 10 ₰ mehr, b) c) 20 ₰ „ b) nach 9 Uhr. Rüstungsgesellen erhalten die 1. Überstunde keinen Aufschlag.	Akkordarbeit: 5 Positionen.
Konstanz.	Ab 2. Juni 1902.	10 Std.		Maurer: 37 ₰ Handlanger: 30 ₰ Mörteljunge bis zum 17. Jahre 20 ₰		
Moorburg.	1. Mai 1901 bis 30. April 1902.	10 Std. Winterskala bis $6^1/_2$ Std.	Vor hohen Festen 2 Std. früher.	Maurer: 55 ₰ Hilfsarbeiter: 40 ₰	a) 5 ₰ mehr. c) Maurer: 15 ₰ mehr. Hilfsarb.: 10 ₰ mehr.	Akkordarbeit ausgeschlossen.
Nürnberg-Fürth.	1. Juni 1904 bis 1. Juli 1906.	Maurer: 57 Std. p. Woche. Steinhauer: 54 Std. p. Woche.		Maurer: 46 ₰ Ab 1. Jan. 1905 48 ₰ „ 1. Juli 1905 50 ₰ Steinhauer: Ab 1. Juli 1904 50 ₰ „ 1. Jan. 1905 52 ₰ „ 1. Juli 1905 54 ₰		

Bemerkungen zu dieser Tabelle erübrigen sich wohl, das Auge unserer Leser wird durch die Durchsicht so vieler Lohntarife zur selbständigen Erkenntnis von deren Eigentümlichkeiten längst geübt sein. Wir glauben auch, daß das bisher Gesagte genügt, um die Interessenten auf das aufmerksam zu machen, was die baugewerklichen Lohnabmachungen vor denjenigen anderer Berufe auszeichnet. Wohl aber dürfte es angebracht sein, kurz anzudeuten, weshalb der Düsseldorfer Tarif nur für christliche Verbändler gelten soll. Diese

Digitized by Google

Hilfsarbeitertarife.

Überland- und Extraarbeit.	Arbeiterschutz.	Unterschrift.	Überwachung.	Besondere Bemerkungen.
		vorhanden. (2freie, 1christliche Gewerkschaft.)	Ständ. parität. Kommission, mit Stadtbaurat als Obmann. Unterkommission fungiert als Revisionskommision im Januar 1906 und setzt die Bedingungen bis 1. Mai 1907 fest.	Agitat. auf Bau verboten. Lohnzahlung Freitags auf Baustelle unter Einbehaltung eines Tagelohnes und 5%. Entlassungen sind 1 Std. vorher anzuzeigen, andernfalls 1 Std. Lohn zu zahlen. Arbeitszettel mit Tarif sind zulässig. Handwerkszeug müssen Arbeiter stellen. Bei Differenzen mit Arb. anderer Bauberufe sollen sich die Vertragsparteien jeder Unterstützung enthalten, aber eine gütliche Beilegung fördern. Sympathiestreiks oder Aussperrungen dürfen sie nicht proklamieren, treten diese doch ein, so bleibt der Vertrag davon unberührt.
		vorhanden, 2 Unternehm.; 2 Unternehmer mündlich anerkannt.		
Bei Uberlandarb. werden den Arbeitern die benötigten Extraausgaben ersetzt. Wasserarb. 5 ₰ p. Std. mehr. Zum Weißen lief. Meister die Bürsten, oder entschädigt den Gesellen mit 20 ₰ p. Tag.	Baubude, heizbar.	vorhanden.		Stemmgeschirr liefert der Meister.
		vorhanden.		

Einschränkung erinnert uns an die gelegentlich der Behandlung der Tarifentwicklung in den Schlägerberufen laut gewordenen Klagen über die tarifzerstörende Arbeiterzersplitterung. Während aber dort anders Organisierte überhaupt um ihr Recht auf Arbeit gebracht wurden, hat man sie hier nur vom Korporativvertrag ausgeschlossen, oder klarer ausgedrückt, der Unternehmer hat sich nur den Mitgliedern der christlichen Gewerkschaft gegenüber zur Tarifeinhaltung verpflichtet. Dies wird erklärlich, wenn man die Entstehungs-

Digitized by Google

geschichte dieses Vertrags kennt, welche kurz folgende ist. Bei einer vom freien Maurerverband inszenierten Lohnbewegung wurde die christliche Vereinigung nicht zugezogen, deren Existenzberechtigung also in Frage gestellt. Daraufhin hielt sich auch diese an keine Solidaritätspflicht mehr gebunden und schloß ohne Befragen der Gegenorganisation einen Sondervertrag ab, dem die Arbeitgeber unter der Bedingung zustimmten, daß es sich nur um einen Friedensschluß mit der christlichen, nicht aber mit der weiter streikenden Gewerkschaft handle. Wir beleuchten diese Vorgänge, weil sie leider in unserer deutschen Arbeiterbewegung nicht mehr zu den Seltenheiten gehören und, wir möchten fast sagen, eine selbstverständliche Konsequenz der hochmütigen Zurückdrängung der noch schwachen christlichen Verbände besonders im Baugewerk sind. Daß durch derartige Abschlüsse von Sonderverträgen aber der Tarifanarchie die Wege geebnet werden, ist ganz natürlich. Den Sozialpolitiker werden daher auch solche Vorkommnisse immer tief schmerzlich berühren, er muß aber, wenn er nicht den Gewerkschaftsterrorismus sanktionieren und anerkannt antineutralen Organisationen den Stempel der Zwangsvereinigung mit aufdrücken will, ein derartiges Vorgehen den Schwächeren, für ihr Mitbestimmungsrecht und die geistige Freiheit des Arbeiterstandes kämpfenden Vereinigungen als erlaubte Notwehr zugestehen.

Maurer

Ort.	Vertragsdauer.	Arbeitszeit.	Arbeitsschluß.	Stundenlohn.	Überarbeit. a) Überstunden, b) Nacht „ c) Sonntagsstd.	Akkordarbeit und Leistungsklausel.
Bergen auf Rügen u. Umgegend.	Vom 1. April 1902 bis 1. April 1904.	10½ Std. Winterskala bis 6½ Std.	Vor hohen Festen 1 Std. früher.	32 ₰. Junggesellen 2 ₰ weniger.	a) 5 ₰ mehr, b) 10 ₰ „ (von 8 Uhr abends bis 5 Uhr morgens), c) 5 ₰ mehr.	Putzer je 2 Akkordpositionen.
Berlin und Umgegend. (Fliesenleger.)	1. Sept. 1903 bis 1. Febr. 1905. 8wöchentliche Kündigung, sonst 1 Jahr weiter.	9 Std.	Sonnabends 1 Std., vor hohen Festen 2 Std. früher.	Minimal: 80 ₰.	a) bis 9 Uhr abends 25% mehr. b) c) 100% mehr.	Akkord ausgeschlossen.
Coswig.	Vom 1. April 1903 bis 1. April 1905. ¼ jährl. Kündigung, sonst 2 Jahre weiter.	10 Std.		37 ₰. Junggesellen: 32 ₰.		

Digitized by Google

Vielleicht ist es sogar gut, daß durch ähnliche Zusammenstöße die Gefahr und Gemeinschädlichkeit unserer Arbeiterzersplitterung einmal allen Beteiligten und Interessenten nicht nur durch gemütvolle Klagen, sondern durch Schwarz auf Weiß geführte Beweise zum besseren Verständnis gebracht wird, was früher, als man noch weniger Wert auf die urkundliche Festlegung der Lohnabmachungen legte, sicher nicht in dem Maße der Fall war. Ein solcher, für eine Minderheit der Gewerbsgenossen am Ort geltender Protesttarif wie wir ihn wohl nennen dürfen, ist vielleicht die eindringlichste Mahnung an die Arbeiterschaft, auf die Neutralisierung ihrer Organisationen, vor allem aber auf ein auf gegenseitiger Gleichachtung basierendes friedliches Zusammenarbeiten hinzuwirken. Er wird auch denen, die sich übermächtig dünken, die Gefahren enthüllen, welche unterdrückte Minderheiten über die Gesamtheit heraufbeschwören können, und sie an die Vergänglichkeit jeder Gewaltherrschaft heilsam erinnern.

IV.

Nachstehende Tabelle stellt die Verträge dar, welche die Maurer allein betreffen, also als baugewerkliche Einzeltarife bezeichnet werden können.

tarife.

Überland- und Extraarbeit.	Arbeiterschutz.	Unterschrift.	Überwachung.	Besondere Bemerkungen.
Landarb. 35 ₰ p. Std. sowie Logis und Reisezeit in Lohn. In Badeort. 42 ₰, Schwarz- u. Wasserarb. 5 ₰. mehr. Ausnahmebest. f. ein Baugesch. in Crampas-Saßnitz f. Stundenlohn (35 ₰).	Verbandszeug, Baubude, Aborte.	vorhanden.	Vorst. d. Arbeitgeb.-Verb. u. Lohnkomm.	Bei Nachtarbeit, 1 Std. bezahlte Pause. Lohnzahlung auf Neubauten vor Feierabend.
Weitere Entferngn. innerhalb Berlins: Fahrgeldersatz. Außerhalb des Ringbahnkreises auch Fahrzeitentschäd. Außerhalb des Vorortverkehrs 2,50 ℳ extra oder freie Station und 75 ₰		vorhanden.	Parität. Kommission wird bei Differenzen gebildet. Wird keine Einigung erzielt, entscheidet d. Einigungsamt d. Gewerbeger.	Lohnzahl. muß um 5 Uhr erledigt sein. Schwamm, Schnur- u. Pinsel wird geliefert. Tarifrevisionskommission tritt vor Ablauf des Vertrages zusammen.
Landarbeiten: 25 ₰ mehr. Weg in Lohn. Bei Entfernung über 5 km, muß f. Nachtlogis gesorgt werden.	Baubude, Aborte.	vorhanden.		

Digitized by Google

Ort.	Vertragsdauer.	Arbeitszeit.	Arbeitsschluß.	Stundenlohn.	Überarbeit. a) Überstunden, b) Nacht „ c) Sonntagsstd.	Akkordarbeit und Leistungsklausel.
Cüstrin.	1. Juli 1904 bis 31. März 1906. Wird bis Dez. 1905 keine Änderung beantragt, gilt der Tarif auf ein weit. Jahr.	10 Std. Winter nach Tageslicht.	Vor hohen Festen 1 Std. früher.	40 ₰. Junggesellen und Minderleistende nach Vereinbarung.	a) nach 7 Uhr 5 ₰ mehr.	
Dassow.	1. Juni 1903 bis 1. April 1905. 2 Monat kündigen, sonst 1 Jahr weiter.			35 ₰. Junggesellen im 1. Jahre freie Vereinbarung.		
Driesen.		10 Std.	Sonnabends ½ Std., vor hohen Festen 2 Std. früher.	32 ₰.		
Duisburg.	Ab 1904.	10 Std.		48 ₰. Ab 1. Sept. 1904 50 ₰.		
Erkner.	Vom 1. April 1904 bis 1. April 1905.	10 Std.	Sonnabends 1 Std., vor 3 hoh. Festen 2 Std. früher.	55 ₰.	a) b) c) 10 ₰ mehr.	
Fürstenwalde.	Von 1904 bis 1906. ¼jährl. Kündigung.			50 ₰.		
Glogau.	Vom 1. April 1904 bis 1. April 1906.			35 ₰. Junggesellen: 30 ₰.	a) b) 10 ₰ mehr, c) 20 ₰ „	
Gransee.	Vom 1. April 1902 bis 1. April 1903. ¼jährl. Kündigung, sonst 1 Jahr weiter. (Der Vertrag ist auf weitere 2 Jahre verlängert worden.)	10 Std.	Sonnabends 1 Std., vor 3 hoh. Festen 2 Std. früher.	35 ₰. Vom 1. März 1905 ab 40 ₰. Junggesellen im 1. Jahre und Minderleistende nach Vereinbarung.		„Akkordarbeit wird nicht mehr ausgeführt.“

Digitized by Google

tarife.

Überland- und Extraarbeit.	Arbeiterschutz.	Unterschrift.	Überwachung.	Besondere Bemerkungen.
	Baubude und Aborte.	vorhanden.	Parität. Kommission tritt nach Bedarf zusammen u. schlichtet.	
Gesellen, welche 6 km und darüber von ihrem Wohnorte entfernt arbeiten, erhalten 2 ₰ p. Std. mehr.		vorhanden.		
Bei Überland- und Putzarbeit 3 ₰ p. Std. mehr.	Baub. u. Aborte müssen vorh. sein. Unfallverh.-Vorschriften müssen aushäng. Verbandskasten.	vorhanden.		
		vorhanden.		
Bei Wasserarbeit liefert d. Unternehmer Wasserstiefel u. zahlt 10 ₰ p. Std. mehr. Putzarb. 10 ₰ p. Std. mehr.	Baubude u. Abort muß vorh. sein.	vorhanden.		Lohnzahlung auf der Arbeitsstelle.
Bei Feuerungs- u. Wasserarbeiten 25 ₰ p. Std. mehr.	Baubude u. Abort muß vorh. sein.	vorhanden.		Der 1. Mai kann gefeiert werden.
	Baubude u. Abort muß vorh. sein. Verbandskasten nach Vorschrift.	vorhanden.	„In d. Zeit v. 1. Jan. bis 1. April 1906, bzw. schon im Herbst 1905 soll aufs neue verhandelt werden.“	Lohnzahlung in Arbeitszeit.
Arbeitgeber hat zur Übernachtung für heizbare Zimmer zu sorgen. Freie Fahrt und Gehzeit in Lohn.	Baubude, Aborte, Verbandskasten.	vorhanden.		Lohnzahlung auf Bau, wenn wenigstens 4 Mann beschäftigt. Unternehm. lief. von 1905 ab das Stemmzeug.

Digitized by Google

Ort.	Vertragsdauer.	Arbeitszeit.	Arbeitsschluß.	Stundenlohn.	Überarbeit. a) Überstunden, b) Nacht „ c) Sonntagsstd.	Akkordarbeit und Leistungsklausel.
Grevsmühlen.	Von 1904 bis 1905.			35 ₰.		
Großbeeren.		10 Std.	Sonnabends 1 Std., vor hohen Festen 2 Std. früher.	50 ₰.	a) 15 ₰. mehr, c) 25 „ „	
Großkreutz (Mark).	1903 bis 1. April 1905.	10 Std. Im Winter nach Tageslicht, aber nicht unter 8 Std.	Sonnabends 1 Std., vor hohen Festen 2 Std. früher.	40 ₰. Junggesellen beim Lehrherrn im 1. Jahre 5 ₰. weniger.	a) 5 ₰. mehr, b) c) 15 ₰. „	
Hadersleben.	Ab 1. Mai 1904.	10 Std.		45 ₰.		
Heickendorf.	1. April 1903 bis 31. März 1904.	9½ Std. Winterskala bis 7 Std.	Vor hohen Festen um 4 Uhr Schluß.	60 ₰. Invaliden u. Junggesellen im 1. Jahre 5 ₰. weniger.	a) b) c) 5 ₰. mehr.	
Hemelingen.	Vom 30. Juni 1902 bis auf weiteres.	9 Std. Winterskala bis 7 Std.		55 ₰.	a) 20% mehr, c) 50% „	Akkord verboten.
Kostheim.	17. Juni 1904 bis 1. Juni 1906.					
Krefeld.	Von Nov. 1903 bis 1. April 1905.	10 Std.		Bis 1. April 1904 45 ₰., dann 47 ₰.		
Krossen u. Landkreis.	Bis 1. April 1906.	11 Std. Vom 1. April 1904 ab 10 Std.		Vom 1. April 1904 ab 30 ₰. p. Std. Junggesellen und Minderleistende in den ersten 2 Jahren freie Vereinbarung.		
Lehnin und Umgegend.	Vom 1. April 1900 bis 1. April 1902. 5 monatl. Kündigung, sonst 1 Jahr weiter.	10 Std.	Sonnabends 2, vor hohen Festen 3 Std. früher.	35 ₰. Junggesellen im 1. Jahre 30 ₰, im 2. Jahre 33 ₰.	b) c) 15 ₰. mehr.	

Digitized by Google

tarife.

Überland- und Extraarbeit.	Arbeiterschutz.	Unterschrift.	Überwachung.	Besondere Bemerkungen.
Landarbeiten 1 ₰ p. Std. mehr.				
Wasser- u. Feuerungsarb. 25 ₰ mehr.	Baubude, Aborte.			
Bei Wasser- u. Teerarb., sowie bei künstlicher Hitze 15 ₰ p. Std. mehr. Beim Weißen u. Schlemmen 2½ ₰ Pinselgeld p. Std.	Baubude (im Winter heizbar), Aborte.	vorhanden.		In anderem Lohngebiet ist der dort geltende Lohnsatz zu zahlen. Lohnzahlung auf Baustelle in Arbeitszeit.
	Aborte sind im Sommer zu desinfizieren.	vorhanden.		Lohnzahlung in der Arbeitszeit auf Baustelle unter Einbehaltung eines Tagelohnes.
Wasserarbeiten 20% mehr. Über 3 km Entfernung 10 ₰ mehr p. Std.	Baubude soll heizbar, m. Fußboden und Fenster vorhanden sein. Aborte. Verbandszeug.	vorhanden.		Lohnzahlung muß bis 6 Uhr beendigt sein.
Arbeiten in Mainz werden p. Std. mit 50 ₰ bezahlt.		vorhanden.		
		vorhanden. Auch christl. Gewerksch. als Kontrahent.	Ständ. parität. Kommission schlichtet.	
				Der Vertrag gilt für den ganzen Landkreis Krossen mit 100 Dörfern. Unternehmer und Arbeiter wollen gemeinsam die ländl. Bauarbeiter für den Vertrag zu gewinnen suchen.
Über 5 km Entfernung 2 ₰ p. Std. mehr. Wasserarbeit u. Arbeit in künstlicher Hitze 15 ₰ p. Std. mehr. Bei Weißen u. Schlemmarbeit 2½ ₰ Pinselgeld p. Std.	Baubude, heizbar, und Aborte.	vorhanden.		Lohnzahlung in Arbeitszeit.

Digitized by Google

Ort.	Vertragsdauer.	Arbeitszeit.	Arbeitsschluß.	Stundenlohn.	Überarbeit. a) Überstunden, b) Nacht „ c) Sonntagsstd.	Akkordarbeit und Leistungsklausel.
Lindow/M.	Bis 1. April 1906.	10 Std.		35 ₰	a) b) c) 5 ₰ mehr.	
Lychen.	Bis 1. April 1905.			40 ₰.		
Mainz und Kastel.	Vom 21. Juni 1899 ab unbegrenzt.	10 Std.	Vor Ostern u. Pfingsten 1½ Std. früher. Weihnachten 4 Uhr Schluß.	42—45 ₰.	a) 20 ₰. mehr.	Akkord u. Tagelohnakkord ausgeschlossen. Bei größeren Arbeiten und auswärtiger Konkurrenz jedoch zulässig. 45 ₰ p. Std. garantiert.
Neubuckow.	Vom 1. Juni 1903 bis 1. Juni 1905. 2monatl. Kündigung, sonst 1 Jahr weiter.	10 Std. Winterskala bis 7 Std.	Vor hohen Festen 1 Std. früher.	34 ₰.		
Neuengamme, Curslack-Altengamme, Altmöle und Reitbrook.	Vom 1. Mai ab unbegrenzt.	10 Std. Winterskala bis 7 Std.	Vor hohen Festen (Ostern u. Pfingsten) 2 Std. früher.	45 ₰. Reitbrook: 50 ₰.	c) 10 ₰. mehr.	
Neuhaldensleben.		Im Sommer 10 Std.		33—35 ₰.		
Neustettin.	Ab 1904.	10 Std.		37½ ₰.		

Digitized by Google

tarife.

Überland- und Extraarbeit.	Arbeiterschutz.	Unterschrift.	Überwachung.	Besondere Bemerkungen.
Über 6 km Entfernung Laufzeit in Lohn.	Baubude, Aborte.	vorhanden.		
„Wohnt der Maurer mehr denn 7 km von d. Arbeitsstätte entfernt, erhält er Montags 1 Std. Laufzeit vergütet. Bei Bahnbenutzung Fahrgeldvergütung.“			Streitigkeit. schlichtet eine Komm., bestehend aus 3 Unternehmern und 3 Arbeitern.	
	Polizeivorschr. — auch bezügl. der Gerüste — sollen befolgt werden.	vorhanden.	In angemess. Fristen sollen Revisionen stattfinden.	Lohnzahlung in Arbeitszeit alle 14 Tage auf Bau.
Weißen p. Std. 2 ₰ mehr. Montags und Sonnabends Gehzeit in Lohn. Menschenwürdiges Logis; nicht menschenw. ist: „Das Lagern a. Stroh, Heu, Strohsäcken oder in Ställen aller Art, Geschirrkammern 2c.“ Wenn die Gehzeit üb. 1 Std. (4 km) beträgt, kann Logis verlangt werden. Bei Landarbeit mit Übernachten sorgt d. Meister morgens u. abends für warme Suppe od. Kaffee.	Baubude, Aborte, Verbandskasten.	vorhanden.		Lohnzahlung auf Baustelle.
Wasserarbeit 10 ₰ mehr.		mündlich vereinbart.		
		Protokollbuch niedergelegt.		(Tarifurkunde nicht zu erhalten.)
		vorhanden. (Abgeschloss. mit außerh. d. Innung stehenden Unternehm.		

Digitized by Google

Ort.	Vertragsdauer.	Arbeitszeit.	Arbeitsschluß.	Stundenlohn.	Überarbeit. a) Überstunden, b) Nacht „ c) Sonntagsstd.	Akkordarbeit und Leistungsklausel.
Norden.	Vom 24. März 1904 bis 1. April 1906.	10 Std.	Ostern u. Pfingsten 1 Std. früher.	38 ₰ Als Junggesellen gelten solche, die noch nicht 2 Jahre die Lehre hinter sich haben, und bleibt der Lohn für diese freier Vereinbarung überlassen. Lohnerhöhung von 2 ₰ p. Std. ohne jedoch Mindestlohn festzulegen.	a) b) c) 10 ₰ mehr.	Akkord nach Möglichkeit abgeschafft.
Pyritz.	Ab 14. Juni 1904.	10 Std.		35 ₰		
Rathenow.	1. April 1903 bis 1. April 1904. 4 Monate Kündigung oder 1 Jahr weiter.	10 Std.	Sonnabends ½, vor Ostern und Pfingsten 2 Std. früher.	40 ₰ Junggesellen im 1. Jahre 30 ₰ Minderleistende nach Vereinbarung.	a) 5 ₰ mehr, b) c) 10 ₰ „ b) v. 8—5 Uhr.	
Rawitsch.	8. Juni 1904 bis 31. März 1905.	10½ Std.		31 ₰ Junggesellen: 26 ₰		
Rehau.	Vom 1. April bis 1. April 1904.		Vor hohen Festen 5 Uhr Schluß.	34 ₰	c) 5 ₰ p. Std. mehr.	Akkord ist möglichst zu vermeiden; vorkommendenfalls vorherige schriftl. Vereinbarung.
Rheinsberg.	9. Mai 1904 bis 31. März 1906. ¼ jährl. Kündigung oder 1 Jahr weiter.	10 Std.	Sonnabends 1, vor hohen 2 Std. früher.	35 ₰ Junggesellen und Minderleistende nach Vereinbarung.	b) c) 10 ₰ mehr.	

Digitized by Google

tarife.

Überland- und Extraarbeit.	Arbeiterschutz.	Unterschrift.	Überwachung.	Besondere Bemerkungen.
Größere Wasser- u. Feuerungsarbeiten 10 ₰ p. Std. mehr.	Aborte u. Baubude müssen vorhanden sein; doch behält sich Unternehmer das Recht der Benutzung vor.			Lohnzahlung bei größeren Bauten nach Möglichkeit auf der Baustelle.
Bei Überlandarbeit 2 ₰ p. Std. mehr.		vorhanden.		
Feuerungs- und Wasserarbeiten 10 ₰ p. Std. mehr. Bei Überlandarbeit über 3 km entfernt Weg in Lohn, über $7\frac{1}{2}$ km freies Quartier und entsprechender Zuschlag, für Verheiratete jede Woche, für Ledige alle 14 Tage freie Fahrt nach Hause.	Baubude, Größe muß der Arbeiterzahl entsprechen, Fenster z. Öffnen, Tische und Bänke, verschließb. Tür, wasserdicht und im Winter heizbar; Baumaterialien dürfen in derselben nicht lagern. Aborte auf je 15 Personen einer. Desinfektion.	vorhanden.	Beiderseitige Vorstände schlichten. Differenzen bei nichtorganisierten Arbeitgebern sind m. diesen selbst zu erledigen.	Entlassungen sind 1 Std. vorher anzumelden.
		vorhanden.		
Bei auswärtigen Arbeiten Hin- oder Rückweg in Lohn. Bei größeren Entfernungen freie Bahnfahrt. Wasser- u. Feuerungsarb. 5 ₰ p. Std. mehr.				Bei guter Baukonjunktur, wenn fremde Arbeiter mit höheren Löhnen eingestellt werden, sollen diese Löhne auch den Ortsansässigen gewährt werden. „Die Auszahlung soll ziemlich in einer Stunde beendet sein."
Gesellen, die über 5 km zur Arbeitsstätte zu gehen haben, Montags 1 Std. Weg in Lohn. Bei weit gelegener Überlandarbeit sorgt Arbeitgeber für Nachtlogis und Kostgelegenheit.	Baubude, Aborte und ausreichendes Rüstmaterial.			Lohnzahlung auf Arbeitsstätte.

Digitized by Google

Ort.	Vertragsdauer.	Arbeitszeit.	Arbeitsschluß.	Stundenlohn.	Überarbeit. a) Überstunden, b) Nacht „ c) Sonntagsstd.	Akkordarbeit und Leistungsklausel.
Salzwedel u. Perver.	Vom 4. Juni 1901 bis 1. April 1903. (Stillschweigend verlängert.)	10 Std. Winterskala bis 7½ Std.	Vor 3 hoh. Festen 1 Std. früher.	36 ₰. Junggesellen im 1. Jahre 35 ₰. Minderleistende: 33 ₰.	a) 10 ₰ mehr.	
Sebnitz.	Ab 1904 bis 31. März 1906.	10½ Std. Ab 1. Jan. 1905 10 Std.		32 ₰. Ab 1. Jan. 1905 35 ₰.		
Sommerfeld.	Vom 28. April 1902 bis 31. März 1904. ¼ jährl. Kündigung, sonst 1 Jahr weiter. (Besteht weiter.)	10 Std. Winterskala nach Witterung.	Sonnabends 1, vor 3 hoh. Festen 2 Std. früher.	Bis 1. Okt. 1902 33 ₰. „ 31. März 1903 34 „ „ 31. „ 1904 35 „ Junggesellen und Minderleistende 3 ₰ p. Std. weniger.	a) 5 ₰ mehr, b) c) 10 ₰ „	
Stettin.	1. Jan. 1902. Kündigung 2 monatlich, sonst 1 Jahr weiter. (Für 1903 verlängert.)	10 Std. Winterskala bis 7 Std.	Vor hohen Festen 2 Std. früher.	50 ₰. Minderleistende nach Vereinbarung. Junggesellen im 1. Jahre 5 ₰ weniger.	a) 25% mehr.	Für Innen- und Außenputzer 7 Akkordposit.
Tapiau. (Provinzbauten.)	Vom 17. April 1903 bis 31. März 1904.	11 Std.		38 ₰.		

Digitized by Google

tarife.

Überland- und Extraarbeit.	Arbeiterschutz.	Unterschrift.	Überwachung.	Besondere Bemerkungen.
Wenigstens 3 ₰ mehr; sonst nach Vereinbarung.		vorhanden.	Parität. Kommission schlichtet und arbeitet vor Ablauf des Vertrages d. neuen aus.	Lohnzahlung möglichst in Arbeitszeit.
		vorhanden.		
Wasserarbeiten 5 ₰ mehr p. Std., Feuerungsarb. 10 ₰ p. Std. mehr. Bei Entfernungen über 1 Std. 1 ₰ p. Std. mehr.	Aborte u. Buden müssen nach polizeilichen Bestimmungen vorhanden sein, Unfallverh.-Vorschriften aushängen.	vorhanden.	14 Tage, bevor eine Kündigung erfolgt, treten Kommissionen beider Parteien zusammen und beraten neuen Tarif.	Lohnzahlung in Arbeitszeit. Spaten wird vom Arbeitgeber geliefert.
	Baubude u. Aborte nach Polizeivorschrift. Verbandszeug. Außer d. Pausen muß für Trinkwasser gesorgt sein. Unfallverh.-Vorschriften müssen aushängen.	vorhanden.	Nach Bedarf tritt parität. Kommission zusammen. Alljährlich im Herbst tritt Revisionskommission zusammen und setzt Bedingungen fürs nächste Jahr fest. Streitfälle müssen in 3—4 Tagen entschieden sein. Wird keine Einigung erzielt, erfolgt Schiedsgericht mit Oberbürgermstr., als Stellvertreter der Vorsitzende des Gewerbegerichts.	Bei mehrtägiger Nachtarb. muß Schichtwechsel eintreten. Lohnzahlung auf Baustelle unter Einbehaltung eines Tagelohnes. § 616 ausgeschlossen.
		vorhanden.	Der Direktor der Ostpreuß. Provinzial-Besserungs- u. Landarmenanstalt wahrscheinl. als Vermittler vom beauftragten Unternehmer angerufen.	

Digitized by Google

Ort.	Vertragsdauer.	Arbeitszeit.	Arbeitsschluß.	Stundenlohn.	Überarbeit. a) Überstunden, b) Nacht „ c) Sonntagsstd.	Akkordarbeit und Leistungsklausel.
Teltow-Stahnsdorf.	Vom 1. Mai 1903 bis 28. Febr. 1904.	9 Std. Winterskala bis 7 Std.	Im Sommer Sonnabends 1, im Winter ½ Std. früher. Vor hohen Festen 1½ bzw. 2 Std. früher.	60 ₰. Minderleistende nach Vereinbarung.	a) b) c) 15 ₰ mehr.	Akkord ausgeschlossen, ausgenommen Putzer.
Templin.	Vom 1. März 1904 bis 1. März 1905.	10 Std.	Sonnabends 1, vor hohen Festen 2 Std. früher.	37½ ₰	a) b) c) 5 ₰ mehr.	
Teterow-Mamerow-Gr. Wockern.	Ab 13. Juni 1904.	11 Std.	"	33 ₰. Ab 1. Jan. 1905 35 ₰		
Thorn.	11. Sept. 1903 bis 1. April 1905.	10 Std. Winter nach Tageslicht, unter Beibehaltung d. Mittagspause.		38 ₰. Ab 1. April 1904 40 ₰. Junggesellen und Minderleistende 5 ₰ weniger.	a) b) c) 10 ₰ mehr.	
Werder a. d. Havel.	Vom 1. März 1900 ab.		Sonnabends 1, vor hohen Festen 2 Std. früher.	38 ₰. Junggesellen im 1. Jahre 32 ₰. Minderleistende nach Vereinbarung.	a) 10 ₰ mehr.	
Wilsnack.	1904 bis 1906.			33 ₰. Ab 1905 35 ₰		
Wilster.	Vom 1. April 1903 bis 1. April 1904.	10 Std. Winterskala bis 6½ Std.	Vor 3 hoh. Festen 1 Std. früher.	42 ₰. Junggesellen im 1. Jahre 39 ₰.	a) c) 8 ₰ mehr. b) 70 ₰ p. Std. (von 8 Uhr abends bis 5 Uhr morgens).	

Digitized by Google

tarife.

Überland- und Extraarbeit.	Arbeiterschutz.	Unterschrift.	Überwachung.	Besondere Bemerkungen.
Feuer- u. Wasserarbeiten 15 ₰ mehr.	Baubude, Aborte.	vorhanden.		Lohnzahlung spätestens ½ Std. nach Feierabend auf Baustelle. 1. Mai frei.
„Gesellen, deren Wohnung über 7 km von d. Arbeitsstätte entfernt liegt, fangen Montags 1 Std. später an."	Baubude muß vorhanden sein. Materialien dürf. darin nicht lagern.	vorhanden.	Schlichtungskommission.	Lohnzahlung auf Arbeitsstätte. Stemmzeug u. Schlemmpinsel muß Unternehmer liefern oder 10 ₰ p. Std. Entschädigung zahlen.
		vorhanden.		
	Baubude und Aborte.	vorhanden.		Lohnzahlung unter Einbehaltung 1 Tagelohns nach Schluß der Arbeitszeit auf Bau.
Wasser- und Feuerungsarbeit 10 ₰ p. Std. mehr.	Baubude soll vorhanden u. heizbar sein. Aborte nach Vorschrift.			(Lohn wurde 1901 durch Streik auf 45 ₰ p. Std. erhöht.)
		vorhanden.		
Landarbeit mit freier Kost p. Tag 3 ℳ = 30 ₰ p. Std. ½ Std. Weg bezahlt. Größere Entfernungen nach Vereinbarung.	Baubude soll mit Fenster versehen und verschließbar sein.	vorhanden.		

Digitized by Google

Ort.	Vertragsdauer.	Arbeitszeit.	Arbeitsschluß.	Stundenlohn.	Überarbeit. a) Überstunden, b) Nacht „ c) Sonntagsstd.	Akkordarbeit und Leistungsklausel.
Wittenberg.	Ab 1904.			46 ₰.		
Wittenberge.	Vom 1. März 1904 bis 1. März 1906.			42 ₰.		
Wriezen.	18. Mai 1904 bis 1. April 1906. 1/4 jährl. Kündigung, sonst 1 Jahr weiter.	10 Std.	Sonnabends 1/2, vor hohen Festen 1 Std. früher.	38 ₰. Ab 1. April 1905 40 ₰.	a) b) c) 5 ₰ mehr.	Akkordarbeit ausgeschlossen.
Zehdenick und Umgegend.	1. April 1904 bis 1. April 1905. 15wöchentliche Kündigung, sonst 1 Jahr weiter.	10 Std.	Sonnabends 1, vor 3 hoh. Festen 2 Std. früher.	40 ₰. Junggesellen bis zu 3 Jahre 37 1/2 ₰.	a) 5 ₰ mehr, b) c) 10 ₰ „ b) v. 9 Uhr ab.	
Züllichau.	15. Mai 1904 bis 31. März 1905. 8 Wochen kündigen oder 1 Jahr weiter.	10 Std. Winter nach Tageslicht, ohne Verkürzung d. Mittagspause.	Sonnabends u. vor 3 hoh. Festen 1 Std. früher.	30 ₰. Junggesellen und Minderleistende nach Vereinbarung.	a) 5 ₰ mehr, b) c) 10 ₰ „ b) nach 8 Uhr.	

Mühselig, oft wohl auch langweilend mag die Durchsicht der vorliegenden Zusammenstellung sein, wer aber einen Einblick in die Tarifarbeit gewinnen will, die im Baugewerk bereits geschehen ist, der muß sich ihrem Studium unterziehen. Unerwartete oder gar neue Bestimmungen weist sie nicht auf, und eine

Digitized by Google

tarife.

Überland- und Extraarbeit.	Arbeiterschutz.	Unterschrift.	Überwachung.	Besondere Bemerkungen.
		vorhanden.		
„Alte Kesselarbeit 20 ₰ mehr. Wo übernachtet werden muß, sorgt Unternehmer für Logis und zahlt 25 ₰ p. Tag Zuschlag. Freie Fahrt.	Baubude soll zugfrei, wasserdicht, verschließbar und heizbar sein.	vorhanden.	Ständige parität. Kommission schlichtet.	Lohnzahlung (mit einigen Ausnahmen) auf Arbeitsstätte.
Bei Feuer- und Wasserarbeit 10 ₰ mehr; bei Putzen, Filzen und Weißen, wenn keine Pinsel geliefert werden, 2½ ₰ p. Std. mehr.	Baubude und Aborte.			Stemmzeug liefert Arbeitgeber. Lohnzahlung auf Baustelle nach Schluß der Arbeitszeit. „Die Gesellen verpflichten sich, Scharwerks auf eigene Rechnung nicht zu übernehmen.“
Liegt Arbeitsstätte mehr als 7 km entfernt, wird 1 Std. Lohn vergütet. Arbeitgeber muß für Nachtlogis sorgen. Ausbesserungsarbeiten bei in Betrieb befindlichen Ringöfen 2½ ₰ p. Std. mehr. Aufmauern alter Ringöfenschornsteine 1 ℳ p. Std.	Baubude muß heizbar vorhanden sein.	vorhanden.		
	Baubude, im Winter heizbar, mit Fenster, Tür u. Holzfußboden. Aborte nach Polizeivorschrift. Ausreichendes Rüstmaterial. Unfallverh.-Vorschriften müssen aushängen und befolgt werden.	vorhanden.		Lohnzahlung sofort nach Arbeitsschluß auf Baustelle.

resumierende Kritik derselben könnte nur in der Wiederholung der allgemeinen Charakteristika der baugewerklichen Vereinbarungen, hauptsächlich in dem Hinweis auf das seltene Fehlen der Vertragsdauer und die Wichtigkeit der Akkordarbeit und Arbeiterschutzparagraphen bestehen. Von prinzipieller Bedeutung ist die

Digitized by Google

beiderseitig im großen übernommene Verpflichtung, dem Korporativvertrag auch Ausdehnung auf die Landarbeiter zu verschaffen. Die Zeit ist jedenfalls nicht mehr fern, wo auch die ländliche Gemütlichkeit des Arbeitsverhältnisses dem geschäftsmäßigen Tarifvertrag weichen wird, aber nicht, wie vielfach wohl befürchtet wird, zum Schaden eines vertrauensvollen Zusammenarbeitens von Arbeitgeber und Gesellen, sondern zur Schaffung und Garantierung von Normen der beiderseitigen Beziehungen, welche in feiger Unzufriedenheit erduldete oder in

Zimmerer

Ort.	Vertragsdauer.	Arbeitszeit.	Arbeitsschluß.	Stunden- resp. Wochenlohn.	Überarbeit. a) Überstunden. b) Nacht „ c) Sonntagsstd.	Akkordarbeit und Leistungsklausel
Altenburg.	Vom 1. April 1904 bis 31. März 1907. 4monatl. Kündigung, sonst 1 Jahr weiter.	9½ Std. Winterskala von Licht zu Licht.		44 ₰. Vom 1. April 1905 ab 45 ₰. Alters- u. Invalidenrentner 2 ₰. weniger. Junggesellen die ersten zwei Jahre nach d. Lehre nach freier Übereinkunft, jedoch nicht weniger als 5 ₰. unter Minimallohn.	a) 5 ₰. mehr, b) c) 10 ₰. „ b) v. 9—6 Uhr.	Akkordarbeit ist ausgeschlossen, Tarif über Mindestleistung festgelegt.
Arneburg und Umgegend.	Vom 1. März 1901 bis 1. März 1902. 4monatl. Kündigung, sonst 1 Jahr weiter.	10 Std.		31 ₰.	a) c) 5 ₰. mehr.	
Bergen auf Rügen.	Vom 1. April 1902 bis 1904.	10½ Std. Winterskala bis 6 Std.	Vor 3 hoh. Festen 1 Std. früher.	32 ₰.	a) 5 ₰. mehr. b) c) 10 ₰. „	
Bochum.	Vom 19. Juni 1903 bis 1. April 1904.	10 Std. Meister kann den „Gesellen gewähren" auch länger zu arbeiten.		42 ₰.		

Digitized by Google

verzweifelten Streiks bekämpfe gegenseitige Übervorteilungen und Aussperrungen unmöglich machen wird.

V.

Die den Zimmerern allein zugute kommenden Abmachungen stellt die nun angeschlossene Tabelle dar.

tarife.

Überland- und Extraarbeit.	Arbeiterschutz.	Unterschrift.	Überwachung.	Besondere Bemerkungen.
Wasserarbeiten 10 ₰ p. Std. mehr.		vorhanden.	Beiderseitige Lohnkommissionen schlichten.	Lohnzahlung in Arbeitszeit.
Bei Überlandarbeit 2 ₰ mehr; wo Nachtlager und warmes Essen gewährt wird, fällt Mehrzahlung fort. Gehzeit am Montag hin und Sonnabend zurück in Lohn.		vorhanden.		Lohnzahlung in Arbeitszeit.
Landarbeit 35 ₰ p. Std. Landlohn wird nach 3 km Entfernung gezahlt. Gehzeit in Lohn. Reisegeld. Für Nachtlogis sorgt Meister. Ramm-, Teer- u. Wasserarbeit 5 ₰ p. Std. mehr. Bei Landarbeit bezahlt Meister die Quartiere; vom 1. Nov. bis 1. April warme Quartiere.		vorhanden.		Bei Nachtarbeit 1 Std. bezahlte Pause. Lohnzahlung vor Feierabend.
nach Vereinbarung.				

Digitized by Google

Ort.	Vertrags-dauer.	Arbeits-zeit.	Arbeits-schluß.	Stundenlohn.	Überarbeit. a) Überstunden, b) Nacht „ c) Sonntagsstd.	Akkordarbeit und Leistungsklausel.
Cöln a. Rh.	Vom 1. Jan. 1904 bis 31. Dez. 1905.	10 Std. Winter-skala bis 8 Std. V. 1. Jan. 1905 ab 9½ Std. Winter-skala wie oben.	Sonn-abends 1, vor hohen Festen 2 Std. früher mit Ab-zug.	Bis 31. Dez. 1904 52 ₰, dann bis 31. Dez. 1905 55 ₰. Junggesellen im 1. Jahre 5 ₰, im 2. Jahre 3 ₰ weniger. Minderleistende nach Vereinbarung.	a) 10 ₰ mehr, b) v. 9—5 Uhr 25 ₰ mehr, c) 50 „ „	
Danzig.	Vom 30. Mai 1903.			40 ₰ Durchschnittslohn 5 Stufen von 36—44 ₰. Junggesellen im 1. Jahre nach Vereinba-rung.	a) 10 ₰ mehr.	
Deutsch-Lissa.	Vom 1. April 1904 bis 1. April 1905.	10½ Std.	Sonn-abends 1, vor 3 hoh. Festen 2 Std. früher.	33 ₰ Junggesellen im 1. Jahre beim Lehrmeister nach Vereinbarung.		
Doberan.	Ab 1. April 1904.	10 Std. Winter-skala bis 7 Std.	Vor 3 hoh. Festen 1 Std. früher.	38 ₰		
Düssel-dorf.	Ab 14. März 1904.	9½ Std. Winter-skala bis 7½ Std.	Vor 3 hoh. Festen 1 Std. früher.	60 ₰	a) 10 ₰ mehr, b) v. 8—6 Uhr 100% mehr, c) 100% „	Akkord ausge-schlossen.

Digitized by Google

tarife.

Überland- und Extraarbeit.	Arbeiterschutz.	Unterschrift.	Überwachung.	Besondere Bemerkungen.
Außerhalb der Militärringstr. 50 ₰ p. Tag mehr. Bei größeren Entfernungen nach Vereinbarung.		Innung u. Gesellenausschuß, zur Bestätigung auf dem Gewerbegericht hinterlegt.	Ständige paritätische Kommission schlichtet.	§ 616 ausgeschlossen. Arbeitsunterbrechung infolge von Konflikten anderer Baubranchen heben den Vertrag nicht auf; berechtigen auch nicht zu Lohnentschädigung. Muß länger als 1 Std. auf Lohn gewartet werden, Wartezeit in Lohn. Bei Nachtarb. alle 3 Std. 1 Std. bezahlte Pause.
		Vom Innungsvorstand u. Gesellenausschuß.		Arbeitsversäumnisse durch Witterungseinflüsse können innerhalb 14 Tagen durch nicht höher bezahlte Überstd. nachgeholt werden, das gleiche gilt bei den durch den Betrieb notwendigen Arbeiten (Verderben von Material, Mißlingen von Arbeit 2c.). (Zwischen Innung und Gesellenausschuß vereinbart, Vertreter des Verbandes wurden nicht zugelassen, und der „Brüderschaft" das Versprechen abgenommen, nie mehr mit dem Verband gemeinsame Sache zu machen.)
	Baubude und Aborte müssen vorhanden sein.	vorhanden.	Meister und Gesellen verpflichten sich, alljährl. im Monat Dez. zwecks Festlegung eines weiteren Tarifs zusammenzutreten.	Lohnzahlung auf Baustelle. Tarif muß aushängen.
		vorhanden.		
Außerhalb der Stadtgrenze 5 ₰ mehr. Freie Fahrt. Wenn Übernachten nötig, muß freie Station und p. Woche Heimreise vergütet werden. Bei Karbolineum-, Wasser- und Turmarbeit (über 25 m hoch) 10 ₰ p. Std. mehr.	Baubude muß verschließb., mit Kiste für Handwerkszeug vorh. sein. Aborte müssen in gutem Zustande vorhanden sein. Verbandskasten. Baupolizeiliche Schutzvorschriften müss. streng durchgeführt werden.	vorhanden.		Bei Nachtarbeit 1 Std. bezahlte Pause. Lohnzahlung in Arbeitszeit. Handwerkszeug liefert Arbeitgeber.

Digitized by Google

Ort.	Vertragsdauer.	Arbeitszeit.	Arbeitsschluß.	Stundenlohn.	Überarbeit. a) Überstunden, b) Nacht „ c) Sonntagsstd.	Akkordarbeit und Leistungsklausel.
Düsseldorf.	Vom 1. April 1904 bis 1. April 1906. 1/4 jährl. Kündigung.	10 Std.	Sonnabends 1 Std. früher, mit Abzug; vor Ostern u. Pfingsten 2 1/2 Std. früher mit 1 Std. Abzug.	57 ₰.	b) v. 9—5 Uhr 50 % mehr. c) 100 % „	
Elberfeld-Barmen.	Vom 1. April 1904 bis 1. Juli 1906. 1/4 jährl. Kündigung, sonst 1 Jahr weiter.	10 Std. Winterskala bis 7 1/2 Std. Vom 1. April 1905 ab 9 1/2 Std. Winterskala bis 7 1/2 Std.	Sonnabends 1 Std. früher.	51 ₰. Vom 1. Juli 1904 53 ₰. „ 1. Apr. 1905 55 „ Junggesellen in den ersten 2 Jahren 48 ₰. Vom 1. Juli 1904 50 ₰. „ 1. Apr. 1905 52 „	a) 10 ₰ mehr, b) v. 9—5 Uhr 100 % mehr, c) 100 % „	
Elze-Gronau i. H.	Ab 6. Juni 1904.	10 Std. Winterskala bis 7 1/2 Std.	Vor 3 hoh. Festen 1 Std. früher.	34 ₰. Ab 1. Jan. 1905 35 ₰.	a) 5 ₰ mehr.	
Flensburg.	Vom 1. April 1903.	10 Std. Winterskala bis 7 Std.	Vor 4 hoh. Festen 1 Std. früher.	50 ₰. Junggesellen im 1. Jahre 45 ₰.	a) 5 ₰ mehr, b) v. 10—5 Uhr 25 ₰ mehr, c) 10 ₰ mehr, jedoch nicht mehr als 9 Std.	
Freiburg i. B.	Vom 15. März 1904 bis 15. März 1906.	10 Std. Winterskala bis 8 Std.		25 Jahre alte 41 ₰. Junggesellen von 17 Jahren ab 37 ₰. Minderleistende nach Vereinbarung.	a) 10 ₰ mehr, b) v. 8—5 Uhr 100 % mehr, c) do.	
Friedrichsort und Umgegend.	Vom 1. Mai 1903 bis 1. Mai 1906. 1/4 jährl. Kündigung, sonst 1 Jahr weiter.	9 1/2 Std.		Bis 1. Mai 1905 55 ₰., dann 60 ₰.	a) 5 ₰ mehr, b) 10 ₰ „ c) 10 ₰ „ b) v. 9—5 Uhr.	In der Regel ausgeschlossen.

Digitized by Google

Überland- und Extraarbeit.	Arbeiterschutz.	Unterschrift.	Überwachung.	Besondere Bemerkungen.
Außerhalb des Stadtkreises 5 ₰ p. Std. mehr und freie Fahrt. Wenn Übernachten nötig, nach Übereinkunft höhere Vergütung nebst freier Station. Gesundheitsschädl. Arbeiten wie in chemischen Betrieben, bei Wasser- und künstlicher Hitze 10 ₰ p. Std. mehr.		Innung u. Gesellenausschuß; letzterer vom christl. Arbeiterverb.		Bei Sonntags- u. Nachtarbeit werden Pausen mit bezahlt. Lohnzahlung in Arbeitszeit. Beim Entlassen von seiten des Arbeitgebers wird der Lohn sofort bezahlt. Beim Selbsteinstellen der Arbeit werden nur die hinterlegten Papiere ausgehändigt. Der Lohn wird, falls dringende Gründe vorliegen, auch gezahlt; ist dieses nicht der Fall, so kann der Lohn nur an den regelmäßigen Lohntagen, u. zwar Sonnabends, in Empfang genommen werden.
Karbolinierte Arbeiten u. solche in chemischen Betrieben 10 ₰ p. Std. mehr. Bei über ½ St. Weg nach Arbeitsstelle in Lohn oder freie Fahrt. Wo Übernachten nötig, erhalten Ledige 50 ₰, Verheiratete 1 ℳ täglich mehr. Letztere einmal p. Woche fr. Heimreise. Landgeld 50 ₰, auch für die Umgegend der Stadt, wenn 1 Std. entfernt.	Baubude muß vorhand. sein. do. Verbandskasten u. frisches Trinkwasser. Hochbefördern der Balken von der 1. Etage ab soll mit Aufzugsvorrichtung geschehen.	vorhanden.	Ständige paritätische Kommission schlichtet innerhalb 8 Tagen.	Lohnzahlung in Arbeitszeit. Weg zum Abholen des Lohns ebenfalls.
Bei Überlandarbeit freie Fahrt, wenn Übernachten nötig, Aufschlag nach Vereinbarung.	Baubude, wetterdicht u. im Winter heizbar. Abort.	vorhanden.		
Bei Überlandarbeit Kost u. Logis nebst vollem Lohn.				
Über 6 km Entfernung 10 ₰ p. Std. mehr. Größere Entfernungen m. Übernachten bis 1,50 ℳ p. Tag mehr.		vorhanden.	Ständige paritätische Kommission.	
Ramm-, Wasser- u. Karbolineumarbeiten 5 ₰ mehr.	Baubude, heizbar — Aborte.	vorhanden.		Bei Nachtarbeit werden die Pausen bezahlt. Lohnzahlung in Arbeitszeit.

Digitized by Google

Ort.	Vertragsdauer.	Arbeitszeit.	Arbeitsschluß.	Stundenlohn.	Überarbeit. a) Überstunden, b) Nacht „ c) Sonntagsstd.	Akkordarbeit und Leistungsklausel.
Fürstenwalde.	Von 1904 bis 1. April 1906.			50 ₰.		
Glogau.	1. April 1904 bis 1. April 1906. ¼ jährl. Kündigung, sonst 1 Jahr weiter.			35 ₰. Junggesellen: 30 ₰.	a) b) 10 ₰ mehr, c) 20 ₰ „	
Gransee.	Vom 1. April 1904 bis 1. April 1906.	10 Std. Winter nach Licht.	Sonnabends 1 Std. früher.	37½ ₰. Vom 1. März 1905 40 ₰.		
Graudenz.	25. Mai 1904 bis 31. Dez. 1905.	10 Std.	Vor hohen Festen 1 Std. früher.	38 ₰. Junggesellen im 1. Jahre 5 ₰ weniger. Minderleistende nach Vereinbarung. „Die Löhne für Selbstunternehmer u. für Unternehmer, welche nicht zum Arbeitgeberverbande gehören, nicht unter 25% Aufschlag.“	a) b) c) 10 ₰ mehr.	
Grünberg i. Schl.	Ab 15. August 1904.			33 ₰.		
Guben.	Vom 1. Juli 1903 bis 1. Nov. 1905. 8wöchentliche Kündigung, sonst 1 Jahr weiter.	10 Std. Winter nach Witterung.	Sonnabends 1, vor Ostern und Pfingsten 2 Std. früher.	37 ₰. Junggesellen im 1. Jahre 30 ₰. Minderleistende nach Vereinbarung.	a) 5 ₰ mehr p. Std., b) von 10 Uhr abends ab 10 ₰ mehr, c) 10 ₰ „	
Gumbinnen u. Nowutschatschen.	Vom 9. Juni 1903.	10 Std. Winter von Licht bis Licht.		1. Klasse 33 ₰. 2. „ 30 „ Minderleistende nach Vereinbarung.	a) 5 ₰ mehr, b) c) 10 ₰ „ Feiertagsarbeit ebenso wie b. Als Nachtarbeit gelten die Stunden bei Licht.	
Hameln.	Vom 1. Mai 1904 bis 1. Mai 1907.			40 ₰.		

Digitized by Google

tarife.

Überland- und Extraarbeit.	Arbeiterschutz.	Unterschrift.	Überwachung.	Besondere Bemerkungen.
		vorhanden.		
		vorhanden.		Lohnzahlung in Arbeitszeit.
Freie Fahrt oder Weg in Lohn.		vorhanden.		
Bei Überlandarbeit über 5 km Entfernung 6 ₰ p. Std. mehr.		vorhanden.		Lohnzahlung 14tägig.
	Baubude und Aborte nach Polizeivorschrift. Unfallverh.-Vorschriften sollen beachtet werden.	vorhanden.	Vorstände beider Organisationen bilden Schiedsgericht. Differenzen sind innerhalb 5 Tagen zu erledigen. 2. Instanz Gewerbegericht.	§ 616 ausgeschlossen.
		vorhanden.		Lohnzahlung in Arbeitszeit. Tarif muß aushängen.
		vorhanden.		

Digitized by Google

Ort.	Vertragsdauer.	Arbeitszeit.	Arbeitsschluß.	Stundenlohn.	Überarbeit. a) Überstunden, b) Nacht „ c) Sonntagsstd.	Akkordarbeit und Leistungsklausel.
Hemelingen.	Vom 10. Juni 1901 bis 1. Juli 1903. 3monatl. Kündigung, sonst 1 Jahr weiter. (Besteht noch.)	10 Std. Vom 1. April 1902 ab 9½ Std. Winterskala bis 7 Std.		50 ₰ Vom 1. April 1902 ab 52½ ₰ Junggesellen im 1. Jahre 5 ₰ weniger. Invaliden: Lohn unter Abzug empfangener Rente.	a) 10 ₰. mehr.	
Kassel.	Vom 14. Mai 1903 bis 1. April 1907.	10 Std. Winterskala bis 7 Std.	Sonnabends 1, vor 3 hoh. Festen 3, bzw. 1½ Std. früher.	Vom 1. Juni 1904 ab 50 ₰, dann 54 ₰ Junggesellen bis 3. Gesellenjahr u. Minderleistende nach Vereinbarung.	a) Wenn mehr als 2 Std. in einer Woche 10 ₰ mehr, b) v. 8—5 Uhr und c) 100% mehr. (Doch nur, wenn sie nicht die Aufrechterhaltung des eigenen Betriebes od. die Verhütung von Nachteilen bezweckt.)	Akkord möglichst zu vermeiden.
Klötze.	1. März 1904 bis 28. Febr. 1905.	10 Std. Winterskala bis 8 Std.		30 ₰	a) 5 ₰ mehr.	
Kolbitz.		10 Std.		35 ₰ Junggesellen im 1. Jahre bis zu 5 ₰ weniger.	a) b) c) 5 ₰ mehr.	

Digitized by Google

tarife.

Überland- und Extraarbeit.	Arbeiterschutz.	Unterschrift.	Überwachung.	Besondere Bemerkungen.
Wasserarbeit 10 ₰ p. Std. mehr.	Baubude, Aborte.	vorhanden.		Lohnzahlung in Arbeitszeit.
Bei Entfernungen über ½ Std. 3 ₰ mehr. Direkte Wasser-, Ramm- und Karbolin.-Arb. 5 ₰ p. Std. mehr (wenn letztere länger als 2 Wochen dauern).	Baubude, Aborte.	vorhanden.	Ständige paritätische Kommission soll auf Antrag spätestens innerhalb 14 Tagen zusammentreten.	Wenn Bude mit Maurern gemeinsam, soll vom Meister den Zimmerern die Erlaubnis zur Benutzung erwirkt werden. § 616 ausgeschlossen. Weg zum Arzt in Lohn. (Durch eine Aussperrung von den Unternehmern gebrochen.)
Bei Überlandarbeit 2 ₰ p. Std. mehr, wo Übernachten nötig, zahlt Unternehmer Logis, erstes Frühstück und Abendbrot. Wöchentlich einmal freie Fahrt nach Hause. Weg zur Arbeitsstätte in Lohn.		vorhanden. (1 Unternehmer wurde Tarifbrecher.)	Parität. Kommission.	Lohnzahlung in Arbeitszeit.
Bei Überlandarbeit bis zu 1 Meile Entfernung 5 ₰, über 1 Meile 10 ₰ mehr. Freie Fahrt in Lohn. Bei Wasserarbeit 5 ₰ p. Std. mehr.	Baubude, heizbar, und Aborte.	vorhanden.		Lohnzahlung in Arbeitszeit.

Digitized by Google

Ort.	Vertragsdauer.	Arbeitszeit.	Arbeitsschluß.	Stundenlohn.	Überarbeit. a) Überstunden, b) Nacht „ c) Sonntagsstd.	Akkordarbeit und Leistungsklausel.
Königsberg i. Pr.	Vom 1. April 1903 bis 31. April 1905.	10 Std.		Bis 31. März 1904 48 ₰, dann 50 ₰. Junggesellen: 40 ₰. Minderleistende nach Vereinbarung.	a) b) c) 10 ₰ mehr.	
Krefeld.	Vom 6. Aug. 1903 bis 1. Mai 1904. 4 monatl. Kündigung, sonst 1 Jahr weiter.	10 Std. Winterskala bis 8 Uhr.	Vor 3 hoh. Festen 1 Std. früher.	45—50 ₰. Junggesellen unter 19 Jahren u. Minderleistende nach freier Vereinbarung.	a) Wenn dauernd 5 ₰. mehr, b) v. 9—5 Uhr und c) 50 % mehr.	ausgeschlossen.
Lindow i. d. M.	Vom 1. Juli 1903 bis 31. März 1906.	10 Std. Winter von Licht zu Licht.	Sonnabends 1 Std. früher.	Bis 31. März 1904 32 ₰, dann 35 ₰.		
Luckenwalde.	Vom 1. April 1904 bis 31. Dez. 1906. 1 monatl. Kündigung, sonst 1 Jahr weiter.	10 Std. Im Winter nach Witterung.	Sonnabends 1, vor Ostern und Pfingsten 2 Std. früher.	40 ₰. Junggesellen im 1. Jahre nach der Lehre 30 ₰.	a) 25 % mehr, b) (von 8—5 Uhr) und c) 50 % mehr.	
Neu-Brandenburg.	1. April 1901 bis 1. April 1902. 3 monatl. Kündigung.	10½ Std. Im Winter nach Vereinbarung.	Vor 3 hoh. Festen 1 Std. früher.	32 ₰. Junggesellen und Minderleistende freie Vereinbarung.	a) 5 ₰ mehr, b) c) 10 ₰ „ b) rechnet von 9 Uhr abds. ab.	

Digitized by Google

tarife.

Überland- und Extraarbeit.	Arbeiterschutz.	Unterschrift.	Überwachung.	Besondere Bemerkungen.
Landarbeit 1,50 ℳ p. Tag oder freie Station. Bei Wasserarbeiten hat Meister das erforderliche Geschirr zu liefern.	Baubude, Aborte.	vorhanden.	Ständige paritätische Kommission schlichtet innerhalb 8 Tagen. Wird keine Einigung erzielt, Einigungsamt. Im Nov. 1904 tritt Kommission zur Tarifrevision zusammen. Arbeiten Gesellen unter Tarif u. kommt innerh. 8 Tagen durch Vermittl. d. Kommiss. oder des Einigungsamts keine Tarifanerkennung der Firma zustande, so sind die Arbeitgeber verpflichtet, den Lohn allgemein um 2 ₰ zu erniedrigen.	Lohnzahlung spätestens 1 Std. nach Arbeitsschluß. Muß dann noch 1 Std. gewartet werden, dann 1 Std. als Überstd. bezahlt. Bis zu 2 Tagen kann Lohn einbehalten werden. § 616 ausgeschlossen. Es dürfen nicht mehr Hilfsarbeiter als gelernte arbeiten. Gesellen mit Geschirr dürfen nicht beschäftigt werden.
Teer-, Karbolin.-, Wasser- u. Turmarb. über 5 m hoch u. Tiefbauarb. 5 ₰ p. Std. mehr. Landarb. über 5 km Entfernung u. länger als 1 Tag dauernd 5 ₰ p. Std. mehr. Wenn Übernacht.nötig, sorgt Meister für Kost, Logis u. einmal wöchentl. fr. Fahrt.	Verbandskasten.	vorhanden.		Bei Nachtarbeit 1 Std. bezahlte Pause; Lohnzahlung in Arbeitszeit. Entlassungen sind eine Stunde vorher anzuzeigen.
		vorhanden.		
Karbolin.- u. Wasserarb. 5 ₰ p. Std. mehr. Landarb. 5 ₰ p. Std. mehr und freie Fahrt. In Orten mit höheren Löhnen gelten diese.		vorhanden.		
Wasserarb. 5 ₰ mehr. Gehzeit bezahlt. Menschenwürdiges Quartier u. Decken.	Baubude, Aborte. „Anbringung von Verbandskasten auf jed. größeren Bau ist Sache der Ortskrankenkasse.“	vorhanden.		Lohnzahlung auf Baustelle.

Digitized by Google

Ort.	Vertragsdauer.	Arbeitszeit.	Arbeitsschluß.	Stundenlohn.	Überarbeit. a) Überstunden, b) Nacht „ c) Sonntagsstd.	Akkordarbeit und Leistungsklausel.
Neuengamme-Courslack-Altengamme-Allermöhe-Reitbrook.	Vom 1. Mai 1902 ab.	10 Std. Winterskala bis 7 Std.	Ostern u. Pfingsten 2 Std. früher.	45 ₰; in Reitbrook 50 ₰.	c) 10 ₰ mehr.	
Nürnberg u. Mittelfranken.	1. Juli 1904 bis 31. Dez. 1906. 1/4 jährl. Kündigung oder 1 Jahr weiter.	57 Std. p. Woche.	Vor 3 hoh. Festen 2 Std. früher.	46 ₰ Ab 1. Jan. 1905 49 ₰ „ 1. „ 1906 50 „	a) b) c) 25% mehr.	
Oggersheim.	Vom 1. Juni 1902. 1/4 jährl. Kündigung u. zwar nur in der Zeit vom 1. bis 15. Januar.	10 Std. Winterskala von Licht zu Licht, aber nicht unter 8 Std.	Vor 4 hoh. Festen 1 Std. früher.	Bis zu 20 Jahren 38 ₰, dann 40 ₰ p. Std.	a) 10 ₰ mehr, b) 15 ₰ „ c) b) v. 8—5 Uhr.	Akkordarbeit kann verweigert werden.
Osnabrück.	Ab 18. Mai 1903.			Junggesellen 27 ₰, im 4. Gesellenjahre 35 ₰. Besonders Geübte 40 ₰.	a) 5 ₰ mehr (nur regelmäßige Überstunden).	
Potsdam u. 18 Ortschaften.	3. Aug. 1903 bis 31. März 1905.	9 1/2 Std. Winter nach Witterung.	Vor 3 hoh. Festen 1 Std. früher.	53 ₰ Junggesellen im 1. Jahre und Minderleistende nach Vereinbarung.	a) 20% mehr. Rüstungsgesellen 1 Überstd. ohne Aufschlag. Überstunden für das ganze Jahr von 6—6 gerechnet.	Akkord zulässig, Lohn nach vorheriger Vereinbarung.
Rathenow.	Ab 24. Mai 1902.	10 Std.	Sonnabends 1/2, vor Ostern und Pfingsten 2 Std. früher.	Bis 1. Juli 1902 37 ₰., „ 1. Juni 1903 38 „ dann 40 ₰ Junggesellen im 1. Jahre 30 ₰ Minderleistende nach Vereinbarung.	a) 5 ₰ mehr, b) c) 10 ₰ „ b) v. 8—5 Uhr.	

Digitized by Google

tarife.

Überland- und Extraarbeit.	Arbeiterschutz.	Unterschrift.	Überwachung.	Besondere Bemerkungen.
Wasserarbeit 10 ₰ mehr.		mündlich vereinbart.		
		vorhanden.	Ständige paritätische Kommission.	Bei Nacht- und Sonntagsarbeit werden die Pausen mitbezahlt.
Ohne Übernachten 5 ₰ p. Std. mehr, mit Übernachten 1,50 ℳ p. Tag mehr. Hin- u. Rückweg, wenn üb. 2½ km, 10 ₰ p. km. Wird freie Fahrt gewährt, fällt weit. Vergütung fort. Desgl. wenn d. Arbeiter der Baustelle näher wohnt als d. Zimmerplatz. Bei Wasser- u. Brückenbauten 5 ₰ mehr, bei Stehen im Wasser 10 ₰ p. Std. mehr.		vorhanden.		Bei länger als 5 Std. Nachtarbeit 1 Std. bezahlte Pause. Lohnzahlung in Arbeitszeit. Längeres Warten als ½ Std. wird als Überstunde bezahlt. 1. Mai darf gefeiert werden. Tarif muß aushängen.
Bei Landarbeit Gehzeit in Lohn. Verheirat. erhalten b. auswärt. Arb. Kostgeld vergütet.				
Wasser-, schwarze u. Karbolinarbeiten 20% mehr.	Baubude, Aborte nach Polizeivorschrift	vorhanden.	Ständ. parit. Kommis. Wählbar sind nur Gesellen, welche bei Mitgliedern des Arbeitgeberverb. arb. Spätestens im Dez. jed. Jahr. hat d. Kommis. f. das nächste Jahr v. 1. Apr. ab die Bedingungen neu festzulegen.	Lohnzahlung auf größeren Bauten auf der Arbeitsstelle unter Einbehalt. eines Tagelohns. Arbeitszettel zulässig. Die bisher übl. geringeren od. höheren Lohnsätze bleiben bestehen; verändern sich jedoch prozentual d. Veränderungen in Potsdam entsprechend. Rauchen verboten, ebenso Agitation auf Arbeitsstätten und Baukontrolle.
Bei Wasserarb. 5 ₰ p. Std. mehr. Von 3 km Entfernung ab Weg in Lohn, über 7 km Entfernung fr. Quart. u. 5 ₰ p. St. mehr. Bis zu 65 km Entfern. f. Verheirat. alle 8 Tage, üb. 65 km Entfern. alle 14 Tage fr. Fahrt nach Hause.	Baubude im Winter heizbar, Aborte.	vorhanden. Gewerbegerichtl. Einigungsamt.		Entlassungen müssen 6 Std. vorher angezeigt werden, dasselbe gilt für die Gesellen bei Aufgabe der Stelle. Tarif muß aushängen.

Digitized by Google

Ort.	Vertragsdauer.	Arbeitszeit.	Arbeitsschluß.	Stundenlohn.	Überarbeit. a) Überstunden, b) Nacht „ c) Sonntagsstd.	Akkordarbeit.
Reinbek u. Umgegend (11 benannte Ortschaften).	Vom 1. Sept. 1903 bis 1. April 1905.	9½ Std. Winterskala bis 6½ Std.	Sonnabends ½, vor Ostern und Pfingsten 1½ Std. früher.	45 ₰. Junggesellen im 1. Jahre nach Vereinbarung.	a) 65 ₰. b) v. 9—5 Uhr 80 ₰. c) 85 ₰.	
Remscheid.	3. Juni 1904 bis 30. April 1905.	10 Std. Winterskala bis 8 Std.	Sonnabends 1 Std., mit Abzug, vor 3 hoh. Festen 1 Std. früh. ohne Abzug. Montags wird 1 Std. später angefangen.	45 ₰. Ab 26. Aug. 1904 46 ₰. Junggesellen im 1. Jahre 5 ₰ weniger. Minderleistende nach Vereinbarung.	a) 10 ₰ mehr, b) 50% „ c) 100% „	
Schneidemühl.	Ab 31. Aug. 1903.	Wie bisher.	Wie bisher.	34 ₰. Junggesellen nach Vereinbarung.		
Schwarzenbek und 15 Ortschaften.	Ab 1. April 1903.	10 Std. Winterskala bis 6½ Std.	Vor 3 hoh. Festen 1 Std. früher.	40 ₰.	a) b) 10 ₰ mehr, c) mit 2 Std. Pause bis 4 Uhr = 4 ℳ.	
Schwelm i. W.	Von 1903 bis 1. Mai 1905.	10 Std.	Vor hohen Festen 3 Std. früher, jedoch 1 Std. Abzug.	46 ₰. Junggesellen in den zwei 1. Jahren nach Lehrzeit 43 ₰. Wenn in Barmen-Elberfeld Lohn 52 ₰ beträgt, so steigt der Lohn am 1. Mai 1904 auf 48 ₰.	b) c) 50% mehr, b) Von 8½ bis 5 Uhr	
Sommerfeld.	Vom 1. April 1904 bis 1. April 1905. ¼ jährl. Kündigung, sonst 1 Jahr weiter.	10 Std. Winter nach Tageslicht.		35 ₰. Junggesellen im 1. Jahre 30 ₰ Maximum.	a) 5 ₰ mehr, b) 10 ₰ „ b) von 10 bis 5 Uhr.	

Digitized by Google

tarife.

Überland- und Extraarbeit.	Arbeiterschutz.	Unterschrift.	Überwachung.	Besondere Bemerkungen.
Ramm- und Wasserarbeit 65 ₰	Aborte — Buubude heizbar, 1/4 Std. vor den Pausen muß eingeheizt werden — Verbandskasten.	vorhanden.		Lohnzahlung möglichst auf Baustelle. Bei Nachtarbeit 1 Std. bezahlte Pause. Der 1. Mai gilt als Feiertag.
Bei Überlandarbeit in 5 und mehr km Entfernung 5 ₰ p. Std. mehr, bei weiten Entfernungen außerdem wöchentlich freie Heimreise.		vorhanden.		Lohnzahlung 14tägig in Arbeitszeit unter Einbehaltung von 2 Tagen Lohn.
Wie bisher.		(Einigungsamt.)		
Bei über 5 km Entfernung 30 ₰ p. Tag mehr. Einmal in der Woche Hin- und Rückweg in Lohn. Wasser- u. Brunnenarbeit 10 ₰ mehr. Karbolinarbeit 5 ₰ mehr.	Geschirrschränke oder Kammern.	vorhanden.		Bei Nachtarbeit 1 Std. bezahlte Pause. 14tägige Lohnzahlung in Arbeitszeit auf Arbeitsstätte.
Für 2 benannte Orte 30 ₰, für 3 40 ₰ Landgeld. Für Karbolin-, Teer-, Wasser- u. Abbrucharbeiten 5 ₰ p. Std. mehr, wenn länger als 1 Tag dauernd.		vorhanden.		Nachtarbeit 1 Std. bezahlte Pause. Ebenso Sonntags, wenn bis 4 Uhr gearbeit wird. Lohnzahlung in Arbeitszeit.
Bei Entfernungen üb. 5km von der Stadt u. wenn der Arbeiter nicht näher wohnt, 5 ₰ p. Std. mehr. „Karbolinarbeiten brauchen vom Gesellen nicht ausgeführt zu werden." Gehzeit vom Bahnhof zur Arbeitsstelle in Lohn.		vorhanden.		Lohnzahlung nach Schluß der Arbeitszeit. Bei größeren auswärtigen Bauten kann ein beauftragter Geselle den Lohn nachmittags holen.

Digitized by Google

Ort.	Vertragsdauer.	Arbeitszeit.	Arbeitsschluß.	Stundenlohn.	Überarbeit. a) Überstunden, b) Nacht „ c) Sonntagsstd.	Akkordarbeit und Leistungsklausel.
Sonderburg.	1. April 1902 bis 1. April 1903. 1/4 jährl. Kündigung sonst 1 Jahr weiter.	10 Std. Winterskala bis 7 Std.		43 ₰.	a) 5 ₰ mehr, b) c) 10 ₰ mehr. b) v. 8—5 Uhr.	
Stralsund.	V. 29. August 1902 bis auf weiteres.	10 Std. Winterskala bis 6 1/2 Std.	Vor 3 hoh. Festen 1 Std. früher.	40 ₰.	a) 42 ₰, b) v. 8—5 Uhr 45 ₰, c) 40 ₰ und 1 Std. früh. Schluß in Lohn.	
Tegel und 10 Orte der Umgebung.	Vom 1. Mai 1902 bis 31. März 1903, (anscheinend nicht verlängert.)	9 Std. Winterskala bis 7 Std.		In Reinickendorf 65 ₰. In 4 anderen Orten 60 ₰, in 7 anderen Orten 55 ₰. Junggesellen im 1. Jahre und Minderleistende nach Vereinbarung.		
Thorn.	16. April 1904 bis 1. April 1906.	10 Std.		35 ₰. Ab 1. Juli 1904 37 ₰ „ 1. April 1905 38 ₰. Junggesellen je 5 ₰ weniger. Minderleistende nach Vereinbarung.	b) c) 5 ₰ mehr, b) von 9 Uhr ab.	
Ueterjen.	24. Mai 1904. bis 1. April 1905.	10 Std. Winterskala bis 6 1/2 Std.	Vor Ostern und Pfingsten 1 Std. früher.	47 ₰.	a) 5 ₰ mehr, b) 20 ₰ „ v. 8—4 Uhr, c) 5 ₰ mehr, 1 Std. früh. Schluß, welche mitbez. wird; einzelne Std. 10 ₰ mehr.	Akkordarbeit ausgeschlossen.
Velten i. d. M.	Vom 16. Juli 1903 bis 1. Okt. 1904. 1monatl. Kündigung, sonst 1 Jahr weiter.	10 Std.; im Winter nach Licht u. Wetter.		46 ₰. Junggesellen im 1. Jahre n. Vereinbarung.		

Digitized by Google

tarife.

Überland- und Extraarbeit.	Arbeiterschutz.	Unterschrift.	Überwachung.	Besondere Bemerkungen.
Bei 5 km Entfernung von Stadtgrenze 50 ₰ p. Tag mehr. Wasserarbeiten 5 ₰ mehr.		vorhanden.		Zimmererarbeit darf nur von Zimmerern ausgeführt werden.
Bei Landarbeit Logis und Reisezeit nach Vereinbarung. Ramm- und Wasserarbeit 5 ₰ mehr. Schwarze Arbeiten 45 ₰ p. Std.				Bei Nachtarbeit 1 Std. bezahlte Pause. Lohnzahlung möglichst in Arbeitszeit.
	Baubude — Aborte nach ortspolizeilichen Vorschriften.	vorhanden.	Ständ. parit. Kommiss. zur Schlichtung. Im Herbst tritt Kommiss. zur Tarifrevision u. Festleg. d. Bedingung für das nächste Jahr zusammen. Wird keine Einigung erzielt, so läuft der Vertrag ab.	Lohnzahlung in Arbeitszeit unter Einbehaltung eines Tagelohns. Entlassungen sind 1 Std. vorher anzuzeigen od. es ist 1 Std. mehr zu bezahlen. Ausdehnung der Arbeitszeit ist bei genügender Beleucht. bis 6 Uhr zulässig. § 616 ausgeschlossen. Agitation auf Baustelle verboten. Arbeitszettel nach Vereinbarung mit Kommission zulässig.
Bei Überlandarbeit freie Station oder 5 ₰ p. Std. mehr u. einmalige freie Hin- u. Rückfahrt IV. Klasse. Bei Arbeiten auf d. linken Weichselufer 2 ₰ p. Std. mehr.	Baubude heizbar. Aborte n. Polizeivorschrift.	vorhanden.	Ständ. parit. Komm., wenn keine Einigung Innungsschiedsger. „Es ist ein Verzeichnis der Mitglieder d. (Arbeiter-)Verbandes, welche diese Vereinbarungen anerkennen, umgeh. einzureichen."	„Die Vertragschließenden haben die Verpflichtung, dafür zu sorgen, daß in Thorn u. Umgegend keine Zimmerer bei Bauunternehmern, Behörden od. Privatleuten unter den vereinbarten Lohnsätzen arbeiten."
Bei auswärt. Arb., wenn über ½ km entfernt, Hinweg in Lohn. Für Kost kann der Meister 1 ℳ pro Tag in Abzug bringen. Bei Wasserarbeit 10 ₰ p. Std. mehr.		vorhanden.		Lohnzahlung möglichst in Arbeitszeit.
		vorhanden.		

Digitized by Google

Ort.	Vertragsdauer.	Arbeitszeit.	Arbeitsschluß.	Stundenlohn.	Überarbeit. a) Überstunden, b) Nacht „ c) Sonntagsstd.	Akkordarbeit und Leistungsklausel.
Webel und Schulau.	Vom 1. April 1903 bis 1. April 1905.	10 Std. Winterskala bis 7 Std.		50 ₰.	b) Von 9—5 10 ₰ mehr, c) 5 ₰. „	
Werder a/H.	Vom 1. April 1904 bis 1. April 1905. 1 monatl. Kündigung, sonst 1 Jahr weiter.	10 Std. Winter nach Tageslicht, jedoch nicht über 9 Std.	Sonnabends 1, vor 3 hoh. Festen 2 Std. früher.	45 ₰. Junggesellen im 1. Jahre und Minderleistende nach Vereinbarung, jedoch nicht unter 40 ₰.	a) b) c) 10 ₰ mehr.	
Wittenberge.	Vom 1. April 1904 bis 1. April 1905.	10 Std. Winter nach Tageslicht.	Vor hohen Festen 1 Std. früher.	42 ₰.	a) b) c) 10 ₰ mehr.	„Akkordarbeiten finden nicht statt.“
Zeblitzfelde.	Ab 22. April 1900.	10 Std. Winter bis 7 Std.	Vor 3 hoh. Festen 1 Std. früher.	Vom 1. Juni 1900 ab 45 ₰. Junggesellen im 1. Jahre 40 ₰. Minderleistende nach Vereinbarung.		
Zehdenick und Umgegend.	Vom 1. April 1904 bis 1. April 1905. Änderungen müssen $3^1/_2$ Monat vor Ablauf mitgeteilt werden, sonst 1 Jahr weiter.	10 Std. Winter nach Tageslicht.	Vor 3 hoh. Festen 2 Std. früher.	$37^1/_2$ ₰. Junggesellen bis 3. Jahr 35 ₰.	a) 5 ₰. mehr, b) c) 10 ₰. „	
Züllichau.	1. Juni 1904 bis 1. April 1905. 8 Wochen kündigen oder 1 Jahr weiter.	10 Std.	Sonnabends 1 Std. früher.	30 ₰.	a) 5 ₰. mehr, b) c) 10 ₰. „	

Digitized by Google

tarife.

Überland- und Extraarbeit.	Arbeiterschutz.	Unterschrift.	Überwachung.	Besondere Bemerkungen.
Überland- und Wasserarbeiten 5 ₰ p. Std. mehr.				
Wo 1 Std. für Weg gebraucht wird, 5 ₰ p. Std. mehr. Freie Fahrt. Für freies Nachtlogis sorgt der Unternehmer. In Orten mit höheren Löhnen müssen diese bezahlt werden. Karbolinieren, Transport- und Wasserarbeiten 10 ₰ p. St. mehr.	Baubuden heizbar — Verbandskasten.	vorhanden.	Platzdeputierter sucht mit Lohnkommission der Arbeitgeber zu schlichten.	Lohnzahlung in Arbeitszeit. Wenn nicht auf Arbeitsstätte erfolgen kann, Weg nach der Zahlstelle in Lohn.
Überland-, Ramm- und Wasserarbeit, Karbolinieren und Teeren 5 ₰. p. Std. mehr. Über 6 km vom Wohnort entfernt, muß der Meister für Nachtlogis sorgen. Freie Fahrt. Gehzeit in Lohn.		vorhanden.		Lohnzahlung in Arbeitszeit. An Orten, wo höhere Löhne vereinbart sind, gelten diese.
	Baubuden verschließbar, heizbar, wetterdicht und gedielt — Aborte.	vorhanden.		
Über 4 km vom Wohnort entfernt bei Wasser- und Karbolinierarbeiten 5 ₰ mehr p. Std. Meister muß bei Arbeiten, wo Übernachten nötig, für „angemessenes" Logis sorgen.	Baubude verschließbar. Bei Neubauten Aborte.	vorhanden, (mit Ausnahme eines Unternehmers.)		Lohnzahlung auf Arbeitsstätte oder Weg zum Abholen des Lohnes in Lohn.
	Baubude.	vorhanden.		

Digitized by Google

Unstreitig bietet diese Tabelle des Interessanten genug, sie ist ein erneuter Beweis dafür, daß die baugewerklichen Arbeitsverträge sowohl in Bezug auf die Abgrenzung der Vertragsdauer als auch in Hinblick auf die Einrichtung von Überwachungsinstanzen recht fortschrittlich gestaltet sind. Der Tarif für Thorn sieht sogar (siehe unter Überwachung) die Herausgabe eines Tarifverzeichnisses vor und trifft energische Maßnahmen (siehe besondere Bemerkung) zur Verallgemeinerung des Abkommens. Dagegen bedeutet der Tarif von Danzig einen Schlag ins Gesicht der Parität. Er ist unter Ausschluß der Mehrheit der Gehilfenschaft, welche im Verband organisiert ist, mit der Gesellenbruderschaft abgeschlossen resp. dieser von der Innung aufgenötigt worden, und sein Hauptinhalt sind unbedingt die unter „besonderer Bemerkung" zusammengefaßten reaktionären Bestimmungen. Somit bediente sich also hier das Unternehmertum des tariflichen Dekorums, um einen Terrorismus auf die Gesinnung der Gesellen auszuüben, ein interessantes, aber unwürdiges Gegenstück zu der be-

Ort.	Vertragsdauer.	Arbeitszeit.	Arbeitsschluß.	Stundenlohn.	Überarbeit. a) Überstunden, b) Nacht „ c) Sonntagsstd.	Akkordarbeit und Leistungsklausel.
Berlin. (Fliesenleger-Hilfsarbeiter.)	1. März 1904 bis 1. Febr. 1905.	10 Std.	Sonnabends 1, vor 3 hoh. Festen 3 Std. früher.	50 ₰. Ungeübte die ersten 7 Wochen 45 ₰., dann 6 Wochen 47½ ₰.	a) 25% mehr, b) } c) } 100% „ b) n. 9½ Uhr.	
Düsseldorf. (Cement- und Betonarbeiter.)	Ab Aug. 1903.	10 Std.	Sonnabends 1, vor 3 hoh. Festen 2 Std. früher.	Cementarb.: 60 ₰. Betonarb.: 45 ₰.	a) 25% mehr, b) 50% „ c) 100% „ b) v. 9 – 6 Uhr.	
Essen.	Ab 1904.	10 Std., im Winter 8 Std.			a) 10 ₰ mehr, b) } c) } 40% „	
Nürnberg-Fürth.	1. Juli 1904 bis 1. Juli 1906.	57 Std. p. Woche.		30 ₰. Ausgenommen Jugendliche und Minderleistende. Ab 1. Jan. 1905 32 ₰. „ 1. Juli 1905 33 „		

Digitized by Google

rüchtigten Nürnberger Schlägerabmachung. Manchen aufmerksamen Leser wird noch der Passus im Kasseler Abkommen in Erstaunen setzen, der den Zimmerleuten das Recht zur Benutzung der Baubude durch den Meister sichern will. Es handelt sich hierbei um die versuchsweise Beseitigung der endlosen Streitigkeiten, welche überall dort zwischen den verschiedenen Arbeiterkategorien ausbrechen, wo Baubuden für alle Branchen zusammen eingerichtet und für die große Arbeiterzahl viel zu klein sind. Korrekter wäre es also hier gewesen, eine Vergrößerung der Unterkunftsräume auf tariflichem Wege anzustreben.

VI.

Die Zusammenstellung der nur die Bauhilfsarbeiter umfassenden Lohnabmachungen schließt den tabellarischen Teil dieses Kapitels. Sie gibt folgendes Bild.

hilfsarbeitertarife.

Überland- und Extraarbeit.	Arbeiterschutz.	Unterschrift.	Überwachung.	Besondere Bemerkungen.
Bei Überlandarbeit freie Fahrt, außerhalb d. Vorortverkehr freie Fahrt in Lohn u. 2,50 ℳ p. Tag, od. freie Station u. 75 ₰ p. Tag mehr. Bei Säurearbeiten 25 % Aufschlag.	Nach den Bestimmungen des Fliesenlegertarifs.	vorhanden. (Gewerbegericht.)	Schlichtungskommission.	Sämtliches Handwerkszeug liefert der Unternehmer. Das Tragen des Handwerkszeuges nach einer anderen Arbeitsstelle in Lohn.
Bei Überlandarbeit, wo Rückfahrt tägl. möglich, 75 ₰, wo nicht Rückfahrt angängig, 1,50 ℳ p. Tag mehr; Verheirateten wird vierteljährl. freie Fahrt nach Hause gewährt. Fahrzeit in Lohn.	Verschließbarer Raum z. Aufenthalt u. zum Aufbewahren des Werkzeugs, wo d. Raum nicht vorhanden, haftet der Arbeitgeber für d. Arbeitern entstehende Verluste.	vorhanden.	Ständ. parität. Kommission, den Vorsitz führt ein Arbeitgeber.	Lohnzahlung Freitags in Arbeitszeit. Wartezeit auf Lohn gilt als Überstunde. Arbeitsvermittlung des Arbeiterverbandes ist anerkannt.
			Schiedsgericht entscheidet bei Streitigkeiten.	

Digitized by Google

Ort.	Vertragsdauer.	Arbeitszeit.	Arbeitsschluß.	Stundenlohn.	Überarbeit. a) Überstunden, b) Nacht „ c) Sonntagsstd.	Akkordarbeit und Leistungsklausel.
Solingen.	1. März 1904 bis 1. April 1905.			39 ₰ Ab 1. April 1904 42 ₰		
Werder.	1. März 1904 bis 1. März 1905. ¼ jährl. Kündigung oder 1 Jahr weiter.			35 ₰ Minderleistende: 30 ₰		
Wittenberge.	22. Jan. 1904 bis 22. Jan. 1905. ¼ jährl. Kündigung oder 1 Jahr weiter.	10 Std.	Vor 3 hoh. Festen 2 Std. früher.	30 ₰ Ständige Kalk- und Steinträger: 33 ₰ Minderleistende nach Vereinbarung.		

Aus dieser nichts Überraschendes bietenden Tabelle ist hervorzuheben, daß es sich bei den Düsseldorfer und Berliner Abmachungen nur um die Lohnregelung für Spezialbranchen handelt, die große Mehrzahl der Bauhilfsarbeiter ist in beiden Städten an den Vereinbarungen der gelernten Berufe, siehe oben, beteiligt. Auffallend ist auch, daß in Werder der Verband der Fabrik-, Land- und Hilfsarbeiter Gesellenkontrahent ist. Wir haben in ihm eine jener unglückseligen Organisationen von ungelernten Arbeitern vor uns, welche, ähnlich wie der im Kapitel über das Malergewerbe, dritter Teil, besprochene Gewerkverein der graphischen Berufe (Hirsch-Duncker), sämtliche Gewerbsangehörige aufnehmen, darunter leider sogar solche qualifizierten Arbeiter, welche die höheren Beiträge für ihre Berufsorganisation scheuen. Die im Fabrikarbeiterverband verstreuten Bauhilfsarbeiter kämpfen jedenfalls größtenteils auf verlorenen Posten, wenngleich es ihnen manchmal gelingen wird, in Nachahmung der Tariferfolge ihrer Kollegen im Bauhilfsarbeiterverband einiges zu erreichen.

Nachdem wir so den Hauptinhalt der uns zugänglichen Korporativverträge der Bauberufe im engeren Sinne kennen gelernt haben, wollen wir die Frage nach ihrer Durchführung, ihrer Aufnahme seitens der Parteien und ihrem Einfluß auf die sozialwirtschaftliche und gewerbliche Entwicklung zu beantworten suchen. Zunächst beschäftigt uns also die Tarifdurchführung in den Bauberufen, und zwar können wir über dies grundlegend wichtige Kapitel deswegen sehr

Digitized by Google

Hilfsarbeitertarife.

Überland- und Extraarbeit.	Arbeiterschutz.	Unterschrift.	Überwachung.	Besondere Bemerkungen.
„Für Ofen- und Wasserarbeiten gelten die im Maurertarif festgesetzten Bedingungen."		vorhanden. Arbeiterkontrahent: Fabrik-, Land- und Hilfsarbeit.-Verband.	Arbeiterverbandsvorstand vermittelt bei Streitigkeiten.	
Wasserarb. 5 ₰ p. Std. mehr. Bei Überlandarbeit, wenn übernachtet werden muß, 25 ₰ p. Tag mehr; für Nachtlager sorgt d. Unternehmer. Freie Fahrt. Von der Landzulage sind 10 benannte Orte ausgeschlossen.	Baubude im Winter heizbar und Aborte.	vorhanden.	Ständ. parität. Kommission schlichtet innerhalb 3 Tagen.	

rasch hinweggehen, weil uns fast übereinstimmend aus allen Orten, von einer strengen Gewissenhaftigkeit beider Vertragskontrahenten bei der Einhaltung der Vereinbarungen berichtet wurde. Die Antworten, welche uns zugingen, lauten gewöhnlich „wird von allen am Ort befindlichen Firmen gehalten", „wird strikte durchgeführt", „wird von beiden Parteien aufrechterhalten" usw. Der Berichterstatter der Bremer Maurer bemerkt mit anerkennenswerter Genauigkeit: „Abweichungen kommen ja immer vor", konstatiert aber gleichzeitig die fast lückenlose Gültigkeit, in Bremen wird über gelegentliche Nichteinhaltung der vereinbarten Arbeitszeit und in Friedrichshagen über das Fernstehen einer Firma geklagt. In Dresden sei es nötig, die Unternehmer ab und zu an ihre tariflichen Verpflichtungen zu erinnern. In Großbeeren und Güstebiese werden die Abmachungen leider „nicht gehalten", und in Köln suchen zwei Ausländer beschäftigende Betriebe den Vertrag zu brechen. In Mainz und Stuttgart endlich läßt die Tarifdurchführung und -einhaltung zu wünschen übrig, aber die übrigen Fragebogen — es sind ihrer im ganzen 49 — stimmen im Bekenntnis der Vertragstreue beider Parteien überein. Ganz ähnlich lauten die Urteile aus Zimmererkreisen über die Einhaltung der Lohnabmachungen. Unsere volle Zustimmung hat unser Gewährsmann aus Beek-Ruhrort, wenn er schreibt, „wo die Tarife nicht gehalten werden, ist dies Schuld der Arbeiter". Die Unternehmer des Baugewerks sind in der Aufrechterhaltung einmal getroffener Ver-

Digitized by Google

einbarungen gewöhnlich ebenso hartnäckig, wie sie früher in ihrem Widerstand gegen die Korporativverträge ausdauernd waren. In Hamburg ist man mit dem dehnbaren Paragraphen über die Extrabezahlung der Wasserarbeit nicht zufrieden, gibt er doch Gelegenheit zu gefährlichen Mißdeutungen. Recht wenig erbaulich ist eine Meldung aus Lübeck, der zufolge alle Firmen, mit Ausnahme des Staates, die Tarifgemeinschaft anerkennen und einhalten. Die republikanische Behörde bedient sich einer den Tarif mißachtenden auswärtigen Firma zur Herstellung ihrer Bauten, die dem Gemeinwohl dienen sollen. Sonst wird nur noch in Neubrandenburg von minimalen Vertragsübertretungen einer, größtenteils Unorganisierte beschäftigenden Firma berichtet, wir sehen also, daß es außerordentlich gut um die Vertragstreue der Kontrahenten stehen muß, wenn aus im ganzen 38 beantworteten Fragebogen nur so wenig Klagen über Tarifbrüche zu melden sind. Über die Gestaltung der Arbeitsbedingungen in der vortariflichen Zeit wird uns ebenfalls mit fast langweilender Einmütigkeit berichtet, „die Arbeitsbedingungen waren früher schlechter, Lohnschwankungen und Konjunkturausnutzung war üblich, die Arbeitgeber nützten die tote Saison zu Lohnreduktionen aus. Die Gesellen waren der Spielball des Unternehmertums“ usw. usw. Vielfach wird, soweit detalliertere Angaben vorliegen, betont, daß die Extrabezahlung der Über- und Extra-, sowie Überlandarbeit erst eine Errungenschaft des tariflichen Zusammenwirkens der Parteien sei, daß vor Einführung des Vertrags die verhaßten Klassenlöhne [1]) herrschten, und auch recht häufig, daß es in der tariflosen Zeit äußerst schlecht um den Arbeiterschutz und die Einrichtung der Baubuden bestellt war. Sowohl die Maurer als auch die Zimmerleute Berlins legen den Hauptnachdruck auf den Wert des durch den Kollektivvertrag verbürgten sozialen Friedens, und dies ist auch ganz klar, wenn man sich vergegenwärtigt, welch langwierige und verzweifelte Kämpfe das dortige Baugewerbe erschütterten, bis es zur Anerkennung des Vertragsverhältnisses kam. Angesichts der immer betonten Streiklust im Baugewerk ist es übrigens interessant, zu wissen, daß von den 49 Maurerfragebogen, über deren Vorgeschichte uns nähere Angaben vorliegen, die verhältnismäßig große Zahl von 24, von den 38 Zimmererfragebogen etwa 20 mitteilen, daß die Tarife das Produkt friedlicher Verhandlungen sind. Häufig verdankt das Baugewerbe die Sicherung seiner Tarifabmachungen dem taktvollen Eingreifen der Gewerbegerichte, sowie behördlicher und privater Personen. So sind die Abkommen von Stuttgart, Schwerin, Friedrichshagen direkt vor gewerbegerichtlichen Einigungsämtern abgeschlossen worden, während sich in Berlin die Gewerbegerichtsbeisitzer damit begnügen konnten, die verfeindeten Parteien einander wieder zuzuführen, um

[1]) Eine Lohnstaffel, die von dem Arbeitgeber willkürlich gehandhabt, den Arbeitern Grund zu Klagen gab.

Digitized by Google

ihnen dann die Regelung ihrer Berufsangelegenheiten selbst zu überlassen. Von den Zimmererverträgen sind nur zwei, diejenigen von Potsdam und Frankfurt, vor dem Einigungsamt zustande gekommen, in Leipzig dagegen griff die friedenstiftende Instanz vergeblich ein. In Dresden und Zehdenick verdanken die Maurer ihren Korporativvertrag den Vermittlungsbemühungen des Oberbürgermeisters, in Güstrow den Bemühungen eines Senators, und in Tapiau verhandelte der Direktor der Provinzialbesserungsanstalt mit den Gesellen seines beauftragten Unternehmers.

Wenig verstanden wurde unsere Frage, ob Aussicht auf ein Weiterbestehen des Vertragsverhältnisses vorhanden sei. Gewöhnlich beantworten unsere Berichterstatter dieselbe mit der Mitteilung ihrer Revisionspläne oder mit der Angabe, daß Lohnaufbesserungen dringend not tun, als einziges Arbeiterurteil von prinzipieller Bedeutung ist aus dem Berliner Fragebogen der Zimmerer die Bemerkung hervorzuheben, „die Parteien stehen auf dem Boden des Vertrags". Aus Tapiau hören wir, daß eine Kündigung der Vereinbarungen seitens der Meister befürchtet werde, und die Leipziger teilen uns mit, daß sie vertragsmüde sind.

Von den 49 antwortenden Maurern konstatieren 33 beiderseitige Zufriedenheit mit dem Tarif, von den 38 Zimmerern dagegen drücken nur 16 ihre Zufriedenheit aus. Es ist übrigens nicht uninteressant, daß sich hierunter selbst die Berufskollegen aus Leipzig, dem Sitz der Tarifgegnerschaft, befinden. Öfter hören wir, daß sich das gegenseitige Verhältnis wesentlich gebessert habe, manchmal aber auch, daß es zugespitzter geworden sei, was vielleicht seinen Grund in mangelhafter Organisation und damit unzureichender Bürgschaft für die allgemeine Vertragseinhaltung haben dürfte. In Greifswald wird hervorgehoben, daß das Gewerbegericht seit Bestehen der Tarifabmachungen nicht mehr angerufen worden sei, und in Norden gestehen die Unternehmer ein, „daß sich das Erwerbsleben dank der tariflichen Regelung der Arbeitsbedingungen gehoben hat". Der Originalität halber wollen wir unseren Lesern aber auch ein Arbeiterurteil aus Sonderburg nicht vorenthalten. Dort teilt uns der Berichterstatter zunächst mit, daß sich die Beziehungen zwischen den Vertragskontrahenten sehr günstig gestalten, und beantwortet dann die Frage, ob die Parteien sich bei den geordneten Lohnbedingungen zufrieden fühlen, mit den vielsagenden Worten „leider ja". Hier haben wir also jedenfalls einen jener unglücklichen Veteranen unserer deutschen Arbeiterbewegung vor uns, der an harten Kampf gewöhnt, in den geordneteren Zuständen von heute die Verweichlichung der Arbeiterschaft befürchtet und daher lieber verelendende Revolutionäre, als ihrer gehobenen Existenz frohe, arbeitstüchtige Gewerkschaftler um sich sehen möchte. Daß aber seine Mitteilungen nur individuelle und durchaus nicht allgemeine Bedeutung haben, brauchen wir kaum anzudeuten.

Die wichtigste Frage, welche wir stellten, ist auch diejenige, die leider am mangelhaftesten beantwortet wurde. Immerhin zeugen manche Angaben von

Digitized by Google

von tiefem Verständnis für die volkswirtschaftliche und kulturelle Bedeutung des Korporativvertrags. Es handelt sich hierbei nämlich um die Feststellung der Einwirkung tariflicher Lohnsätze auf die Schmutzkonkurrenz. Hierzu schreibt unser Gewährsmann aus Ochsenzelle (Maurer): „Es ist eigentlich selbstverständlich, daß eine solche bei der Gleichmäßigkeit der Arbeitsbedingungen nicht aufkommen kann. In Unterdrückung etwaiger solcher Gelüste einzelner Unternehmer sind beide Teile sich stets einig gewesen.“ Aus Barmen wird uns mitgeteilt, daß dem Tarifabschluß die Vereinbarung einer Preistabelle in Innungskreisen folgte, leider ist aber diese bereits wieder in die Brüche gegangen. Nicht zu übersehen ist auch, daß in Frankfurt ein Aufblühen der Schmutzkonkurrenz unter dem Tarifverhältnis bemerkt wurde, welches seinen Grund nicht etwa in der Rückständigkeit und Organisationsfeindlichkeit oder Disziplinlosigkeit der Meister, sondern in dem Mangel an Solidaritätsgefühl und Gewissenhaftigkeit seitens einiger Gesellen hat, die sich bald nach Festlegung der Vereinbarungen als Selbständige ansiedelten und ihre jämmerliche Existenz durch Tarifbrüche aufrecht erhalten. Von den Fragebogen der Maurer erklären 15, daß sich der Wettbewerb dank der tariflichen Ordnung veredelt habe, 20 aber konnten keine Sanierung der Konkurrenz beobachten, von den Zimmerern sind aber nur 7 der Meinung, daß das Korporativabkommen die Schmutzkonkurrenz völlig oder doch teilweise beseitigt habe, während sich die übrigen Beantworter recht skeptisch aussprechen. Immerhin möchten wir am Schluß unsere Leser davor warnen, diese Angaben, welche doch noch durchaus den Charakter der Unvollständigkeit tragen, als abschließendes Urteil über den Zusammenhang der korporativen Regelung der Arbeitsbedingungen mit der Neugestaltung der Konkurrenzverhältnisse zu betrachten. Größtenteils bestehen die Verträge noch nicht lange genug, um entgültige Entscheidungen über ihre Einwirkung auf die gewerbliche Entwicklung fällen zu dürfen, und vor allem darf nicht außer acht gelassen werden, daß die Unternehmer des Baugewerks ihre Leidenschaft im Unterbieten noch so schwer zügeln und sich nur mit ungeheuren Anstrengungen an geregelte Preisverhältnisse gewöhnen können, ein Übelstand, an dessen zäher Fortdauer in erster Linie all jene Gemeinden die Schuld tragen, welche das Angebot des Billigsten berücksichtigen und durch diese politische Unreife ihre Aufgabe, an der Hebung des Handwerker- und Arbeiterstandes mitzuwirken, gründlich verfehlen. Der Umstand, daß unsere kommunale Sozialpolitik in Deutschland in den letzten Jahren schon so manche sieghafte Schlacht gegen das unheilvolle Gemeindemanchestertum geschlagen hat, berechtigt uns aber auch hier zu, wenngleich vorläufig bescheidenen Hoffnungen, und wir möchten wünschen, daß die Praxis der Tarifbewegung die Stadtverwaltungen mehr von ihren sozialen Pflichten überzeugt, als die dauernder billiger Submittenden im Stadtverordnetenkollegium.

Digitized by Google

Zweites Kapitel.

Dachdeckergewerbe.

Die Tarifentwicklung in dieser Unterbranche des Baugewerks weist wenig von derjenigen der Hauptberufe Abweichendes auf und bietet daher, mindestens für den Laien, wenig Interessantes. Hervorzuheben ist aber, daß bei den Dachdeckern Korporativverträge noch zu den Erscheinungen der neuesten Zeit gehören, mindestens soweit es sich um wirkliche Kollektivvereinbarungen handelt. Abmachungen, die im Schoße der Innungen getroffen, und vom Gesellenausschuß sanktioniert wurden, gab es aber jedenfalls schon sehr lange, und aus ihnen sind sicher auch die verhältnismäßig wenigen heute gültigen Tarifverträge organisch entstanden. Aus unserem außerordentlich spärlichen Fragebogenmaterial entnehmen wir, daß die Vereinbarungen von Magdeburg und Calbe aus dem Jahre 1897, diejenige von Delitzsch seit 1898, die Verträge von Querfurt, Nürnberg, Mannheim, Ludwigshafen, Leipzig, Celle, Burg und Wittenberg seit 1899, diejenigen von Halberstadt und Vegesack seit 1901, diejenigen von Baden-Baden und Stendal seit 1902, und endlich diejenigen von Berlin und Wernigerode seit 1903 in Wirksamkeit sind.

Über die Motive der Vertragsabschlüsse wissen wir keine Mitteilungen zu machen, die Organisationsvertrauensleute beantworten unsere Frage nach der Gestaltung der Arbeitsbedingungen in der vortariflichen Zeit durchweg mit der Angabe der früheren niedrigeren Lohnsätze und fügen wohl auch hinzu, daß bei den ungeregelten Arbeitsverhältnissen noch Lohnschwankungen, Nichtbezahlung eines Zuschlags auf Überlandarbeit, Vorenthaltung der Zulage für auswärtige Arbeiten und ähnliche Ungerechtigkeiten vorkamen. In neun der oben aufgezählten Orte waren die Abmachungen das Resultat friedlicher Beratungen zwischen den Parteien, jedoch auch in den anderen Städten scheinen den Vereinbarungen meist nur kurze Streiks vorhergegangen zu sein. Das Berliner Abkommen, welches

Digitized by Google

gehilfenseitig schon 1899 angebahnt wurde, ist vor dem Gewerbegericht getroffen worden, und fand, wie berichtet wird, deswegen die Zustimmung der Kontrahenten ohne große Schwierigkeit, weil die Erfahrungen mit den übrigen baugewerklichen Vereinbarungen am Ort so ermutigende waren. Der in Ludwigshafen gültige und als Bezirkstarif bezeichnete Vertrag bedeutet den ersten Verwirklichungsversuch eines Unternehmerwunsches auf Schaffung einer provinziellen Tarifgemeinschaft, ist also mit besonderer Aufmerksamkeit zu betrachten. Im allgemeinen scheinen die Arbeiter mit den Verträgen recht zufrieden zu sein, mindestens betonen dies 12 der 16 vorliegenden Antworten. Öfter wird anerkennend die gesteigerte Achtung der Arbeiterkoalition hervorgehoben und manchmal auch bemerkt, daß die beiderseitigen Beziehungen kollegiale Formen angenommen haben. Mit Ausnahme von Burg, wo das Abkommen gar nicht mehr, von Magdeburg, wo es nur noch teilweise, und von Vegesack, wo es bloß größtenteils gehalten

Dachdecker

Ort.	Vertragsdauer.	Arbeitszeit.	Arbeitsschluß.	Stundenlohn.	Überarbeit. a) Überstunden, b) Nacht „ c) Sonntagsstd.	Akkordarbeit und Leistungsklausel.
Barmen.	1904—1906.	9½ Std.		Gesellen bis zum 20. Jahre 25 ℳ p. Woche; über 20 Jahre alte 29 ℳ, vom 1. Juli 1905 ab 30 ℳ. Hilfsarb.: 21—25 ℳ. Von Weihnachten bis Ostern wöchentl. je 1,50 ℳ weniger.	a) 70 ₰ p. Std. c) 100% mehr.	
Berlin und 55 Ortschaften der Umgegend.	18. Mai 1903 bis 1. April 1905. ¼ jährl. Kündigung.	9 Std. Winterskala bis 7 Std.	Sonnabends im Sommer 1, im Winter ½ Std.; vor hohen Festen 2, resp. 1½ Std. früher.	65 ₰ Ab 1. Juli 1903 67½ ₰. „ 1. April 1904 70 „ Junggesellen im 1. Jahre und Minderleistende nach Vereinbarung.	a) 15 ₰ mehr. Auswärts können bis zu 2 Std. vom Meister verlangt werden. b) v. 10—4 Uhr 1 ℳ p. Std.	

Digitized by Google

wird, konstatieren unsere Berichterstatter gewissenhafte Tarifdurchführung. Allerdings ertönt ab und zu die Klage über schmutzkonkurrierende Kleinmeister, vor allem über selbständig gewordene Gehilfen, die gewöhnlich ohne Arbeiter mit einigen Lehrlingen ihr Handwerk betreiben und oft das Niveau des Wettbewerbs bedenklich herabdrücken. Dieser Übelstand macht es auch bei einem zur kleingewerblichen Betriebsweise so geeigneten Handwerk verständlich, daß die Korporativverträge noch wenig zur Ausschaltung der unsoliden Konkurrenz beitragen konnten. Immerhin wurden bereits in Nürnberg, Querfurt und Calbe kleine Verbesserungen wahrgenommen. Aus letztgenannter Stadt wird uns sogar geschrieben, „die Unternehmer haben sich die Preisdrückerei abgewöhnt". Am wirksamsten scheint in dieser Richtung der künftige Bezirkstarif gewesen zu sein, konstatiert doch Ludwigshafen ohne Vorbehalt eine Abnahme der Schleuderkonkurrenz.

tarife.

Überland- und Extraarbeit.	Arbeiterschutz.	Unterschrift.	Überwachung.	Besondere Bemerkungen.
Bei Überlandarbeit freie Fahrt und freie Station; wenn nur außerhalb d. Stadt, wird Mittagsessen vergütet. Bei Turmarbeit 1,50 ℳ p. Tag mehr.				Feiertage werden bezahlt. Lohnzahlung Freitags.
Landzulage, wenn übernachtet werden muß, 1,50 ℳ p. Tag, auch an Sonn- und 1. Feiertagen zu zahlen. Fahrgeld III. Kl. Fahrgeldvergütigung von 60 ₰ p. Woche innerh. der Stadt bis 5 km vom Kontor d. Arbeitgebers aus oder 15 Minuten ab Bahnstation der Stadt- und Ringbahn. Bei Entfernungen bis zu 11,25 km volles Fahrgeld. Fahrzeit wird von 11,25 km ab entschädigt und zwar 11,25—20 km mit ½ Std., 20—30 km mit 1 Std. Lohn.	Schutzleinen müss. geliefert, ohne baupolizeiliche Schutzvorrichtung darf nicht gearb. werden. Unbrauchbares Rüstzeug muß zurückgewiesen werden.	vorhanden.	Ständ. parität. Kommission schlichtet innerhalb 3 Tagen, wenn keine Einigung, gewerbegerichtl. Einigungsamt. 3 Monate vor Ablauf d. Tarifs tritt Kom. zusammen und legt die Arbeitsbedingungen weiter fest; wenn keine Einigung, so ist 1 Monat vor Vertragsablauf das Einigungsamt anzurufen.	Längeres Warten auf Lohn im Wiederholungsfalle als Überstunde berechnet. Lohnzahlung auf Bau oder Weg zum Meister in Arbeitszeit. § 616 ausgeschlossen. Streiks and. Baubranchen lösen das Vertragsverhältnis nicht, geben jedoch bei Unterbrechungen auch keinen Anspruch auf Lohn. Bei einer Steigerung des Lohnes in Berlin wird der Lohn auch in den Vororten in gleichem Prozentsatz erhöht.

Digitized by Google

Ort.	Vertragsdauer.	Arbeitszeit.	Arbeitsschluß.	Stundenlohn.	Überarbeit. a) Überstunden, b) Nacht „ c) Sonntagsstd.	Akkordarbeit und Leistungsklausel.
Bochum.	1903—1905.	10 Std.	Vor 3 hoh. Festen 1 Std. früher.	48 ₰. Junggesellen: 43 ₰. Ab 1. Juli 1904 45 ₰.	a) 10 ₰. mehr.	
Dresden.	Ab 1. April 1904.	10 Std. Winterskala bis 7½ Std.		Gesellen: 45—55 ₰. Junggesellen und Minderleistende: 40—45 ₰. Geübte Hilfsarb.: 32—35 ₰.	a) 10 ₰ mehr.	
Düsseldorf.	Ab 12. Sept. 1901.	10 Std.		50—55 ₰.		Darf nicht verweigert werden.
Duisburg.	1. Juni 1904 bis 1. Juni 1905.	10 Std. Winter 9 Std.	Sonnabends 1 Std. früher.	50 ₰.	a) 10 ₰ mehr.	
Halberstadt (s. Maurer).				-		
Hannover.	1903—1906.	10 Std. Ab 1. Mai 1905 9½ Std.		50 ₰. Ab 1. Aug. 1903 53 ₰. „ 1. Mai 1905 55 „		
Höchst a. M.	1. April 1904 bis 1. April 1906.	10 Std. Winter 9 Std.	Vor 3 hoh. Festen 1½ Std. früher Schluß.	Gesellen über 20 Jahre alt 50 ₰.	a) 10 ₰ mehr, c) 30 ₰ „	
Kassel.	1903—1906.	10 Std. Winterskala bis 7 Std.	Sonnabends 1 Std. früher, vor 3 hoh. Festen um 2 Uhr Schluß.	42 ₰. Ab 1. April 1904 45 ₰. „ 1. „ 1905 47 „		

Digitized by Google

tarife.

Überland- und Extraarbeit.	Arbeiterschutz.	Unterschrift.	Überwachung.	Besondere Bemerkungen.
Bei Überlandarbeit 50 ₰ Mittagsgeld, sonstiges nach Vereinbarung. Bei Holz-, Zement-, Teer- u. Pappарbeiten 5 ₰ p. Std. mehr.		vorhanden.		
Wenn Arbeitsstelle über 1 Std. von der Werkstatt entfernt ist, wird Fahrgeld vergütet; bei auswärtigen Arbeiten einmalige Hin- und Rückfahrt III. Kl. u. 1 ℳ p. Tag mehr.		vorhanden.		Im Tarif Verzeichnis des von d. Gesellen zu liefernden Handwerkszeugs. Lohnzahlung in Arbeitszeit.
Papp-, Teer- u. Holzzementarbeiten sowie Heraufbeförderung von Sand und Kies, wenn dies bei Neuarbeiten v. länger als 10stünd. Dauer geschieht, 5 ₰ p. Std. mehr. Turmarbeit 80 ₰ p. Std. Bei Arbeiten außerhalb d. Stadtbezirks werden 30 ₰ für Mittag vergütet; wo übernachtet werd. muß, wird volle Kost gewährt. Freie Fahrt in Lohn.		vorhanden.		1. Mai darf nicht gefeiert werden.
Papp- u. Teerarbeit. 5 ₰ p. Std. mehr.		vorhanden.		
		vorhanden.		
Außerhalb d. Stadt, wenn nicht zu Mittag gegangen werden kann, 40 ₰ p. Tag, wenn übernachtet werden muß, 1,80 ℳ p. Tag mehr. Freie Fahrt in Lohn.		vorhanden.	„Kommission" schlichtet.	Lohnzahlung in Arbeitszeit. „Hilfsarbeiter dürfen nicht als Dachdecker beschäftigt werden."
Landgeld 1 ℳ p. Tag.		vorhanden.	Ständ. parität. Kommission schlichtet, wenn keine Einigung, wählt sie ein. Unparteiischen als Vorsitzenden.	

Digitized by Google

Ort.	Vertragsdauer.	Arbeitszeit.	Arbeitsschluß.	Stundenlohn.	Überarbeit. a) Überstunden, b) Nacht „ c) Sonntagsstd.	Akkordarbeit und Leistungsklausel.
Leipzig.	11. Mai 1903 bis 31. März 1906.	9 Std.	Vor 3 hoh. Festen 2 Std. früher, bei Landarbeit um 12 Uhr Schluß mit Abzug.	58 ₰ Ab 1. Sept. 1903 60 ₰	a) 65 ₰ p. Std.	Soll möglichst vermieden werden.
Quedlinburg.	1. April 1904 bis 31. März 1906.	10 Std. V. 16. Okt. bis 15. Nov. 9 Std. Winter nach Witterung.		Gesellen: 40 ₰ Junggesellen: 30 bis 35 ₰	a) b) c) 10 ₰ mehr.	
Stendal.	Ab 1902.	10 Std. Winter nach Wetter.	Vor Ostern und Pfingsten 1 Std. früher.	Gesellen: 40 ₰ Junggesellen bis zum 3. Jahre u. Minderleistende 5 ₰ weniger.	a) 5 ₰ mehr, c) 10 ₰ „ b) Asphaltierarbeit von 9 bis 5 Uhr 15 ₰ mehr.	Bauarbeit darf nicht im Akkord ausgeführt werden.

Obige Zusammenstellung macht uns also mit den noch bescheidenen Tariferfolgen der Dachdecker bekannt. Wir erinnern einleitend zu ihrer Betrachtung daran, daß das Abkommen für Halberstadt mit demjenigen der dortigen Maurer und Zimmerleute gleichlautend ist (vgl. S. 308). Im allgemeinen kann von diesen Vereinbarungen dasselbe gesagt werden, wie von den Verträgen der Hauptberufe, der Regelung der Vertragsdauer ist bereits eine erfreuliche Sorgfalt zugewandt — 8 unter 11 Abmachungen sind zeitlich begrenzt —, die Vorschriften über die Vermeidung der Akkordarbeit resp. die tarifliche Regelung derselben sind höchst mangelhaft. In den Verträgen von Leipzig, Düsseldorf und Quedlinburg empfehlen wir besonders das Studium der Rubrik „Extraarbeiten", dort scheinen uns die schwierigeren und daher höhere Entlohnung erfordernden Verrichtungen

Digitized by Google

tarife.

Überland- und Extraarbeit.	Arbeiterschutz.	Unterschrift.	Überwachung.	Besondere Bemerkungen.
Bei Überlandarbeit freie Fahrt III. Kl. und 1,50 ℳ p. Tag mehr. Bei Kirchturmarbeit. 70 ₰, bei Dampfschornsteinarb. 1 ℳ p. Std.		vorhanden.		Lohnzahlung in Arbeitszeit. „Der 1. Mai gilt nicht als Feiertag.“
Bei Turm- und Schornsteinarb. 60 ₰ p. Std.; bei Fahrgerüstarb. u. Asphaltierungen 5 ₰ p. Std. mehr, bei Papparbeit. 20 ₰ p. Tag mehr. Bei Überlandarbeit 75 ₰, wenn Übernachten nötig, 1,50 ℳ p. Tag mehr; Geh- oder Fahrzeit in Lohn.		vorhanden.		Gesellen dürfen auf eigne Rechnung keine Arbeiten ausführen.
Papp- u. Asphaltierarbeit. 3 ₰ p. Std. mehr. Bei Überlandarbeit bis zu 10 km 75 ₰, über 10 km 1,50 ℳ mehr, auch Sonntags, wenn nicht zurückgekehrt werden kann, oder freie Station. Freie Fahrt in Lohn.	Gurt und Leine muß nach Vorschrift geliefert werden, ebenso gutes Rüstzeug.	vorhanden.		Einem Lehrling, oder dem jüngsten Gesellen steht das Recht zu, 1/4 Std. vor den Pausen Erfrischungen einzuholen, ohne Lohnabzug. Mehr als 1/2 Std. auf Lohn warten, wird in Lohn entschädigt. Hilfsarb., die Arbeit der Gelernten verrichten, erhalten auch deren Lohn.

mit großer Sorgfalt bestimmt zu sein. Da diese Arbeiten ausschließlich mit Lebensgefahr verbunden sind, ist ihre besondere Honorierung doppelt notwendig. Durchgreifende Arbeiterschutzbestimmungen vermissen wir dagegen fast überall, solche fehlen in 9 Tarifen völlig, und sie sind eigentlich nur im Berliner Abkommen als mustergültig zu bezeichnen. Die Lohnfrage der Hilfsarbeiter ist nur in Dresden geregelt, während Höchst a. M. denselben die Übernahme der Arbeiten gelernter Leute verbietet, und die übrigen Tarife keinerlei Angaben enthalten. Unangenehm fällt schließlich noch auf, daß in Stendal die Lehrlinge zum Einholen des Frühstücks tariflich verpflichtet werden, und seitens der Leipziger Arbeiterschaft wird viel über die finanzielle Belastung geklagt, welche ihnen die ausnahmsweise rigorosen Vorschriften bezüglich der Werkzeuglieferung aufzwingen. Das dem

Digitized by Google

Tarif beigegebene Verzeichnis der vom Gehilfen mitzubringenden Werkzeuge übersteigt das Maß der sonstigen Anforderungen und übertrifft auch das, was früher in Leipzig selbst den Arbeitern zugemutet wurde. Sicher gehört auch dieser Beruf, der, wie wir sahen, das Kleingewerbe so gedeihlich erscheinen läßt, ebenfalls zu denjenigen, die viel heimliche und öffentliche „Pfuscharbeit“ aufweisen. Angesichts dieses Umstandes muß gehofft werden, daß dem Verbot dieses Unfugs, welches wir bis jetzt nur in Querfurt finden, künftig mehr Aufmerksamkeit seitens beider gleich interessierten Parteien zugewandt werden wird.

Digitized by Google

Drittes Kapitel.

Steinsetzergewerbe.

Nachdem wir so die Tariferfolge der Hauptberufe des Hochbaugewerbs kennen gelernt haben, wollen wir uns den recht interessanten tariflichen Aktionen in den Branchen des Tiefbaus zuwenden. In Betracht kommen hierbei die Steinsetzer und Rammer, welch letztere zwar keine gelernten Arbeiter sind — sie machen mit wenigen Ausnahmen keine Lehrzeit durch —, aber trotzdem zu denjenigen Gesellen gehören, an deren Arbeitskraft die größten Anforderungen gestellt werden. Verhältnismäßig besser organisiert als die Gesellenschaft des Hochbaugewerks sind die Arbeiter dieser Berufe. Ihre Vereinigung ist weniger an einzelnen großen Orten lokalisiert, und ihre Tarifaktionen tragen daher den unverkennbaren Charakter der Einheitlichkeit. Fördernd kommt dem Kampf um geregelte und langfristig festgelegte Arbeitsverträge in diesen Branchen aber vor allem auch die umsichtig systematische Arbeit der Verbandsleitung zugute, welche besonders in letzter Zeit es trefflich verstanden hat, die Einzelwünsche der Filialen dem Gesamtwillen der Organisation unterzuordnen, die örtlichen Lohnbewegungen unter allgemeinen Normativgrundsätzen zu leiten und durch jeden neuen lokalen Tarifabschluß die nationale Tarifgemeinschaft ihrer Verwirklichung näher zu bringen. Der in unserer Tabelle enthaltene Bezirkstarif für die Mark Brandenburg (siehe Tabelle) gibt Zeugnis von dem tatkräftigen Eingreifen zentraler Kräfte, und neuerdings wurde ein ähnlicher Entwurf auch für die Lausitz auf einer Arbeiterkonferenz zur Annahme gebracht. Diese Vorarbeiten fanden unlängst auf dem Verbandstag der Organisation ihren konsequenten Abschluß durch die allseitige Gutheißung von Leitsätzen und grundlegenden Forderungen, deren Realisierung bei allen künftigen Lohnbewegungen ins Auge gefaßt werden soll. Dasselbe Arbeiterparlament nahm übrigens auch zu der Submissionsfrage Stellung und beschloß, dem Streben nach behördlicher Anerkennung der Korporativ-

25*

Digitized by Google

verträge im Gewerbe die größte Sorgfalt zuzuwenden. Eine begründende Denkschrift soll zwecks der Übermittlung an die Stadt- und Gemeindeverwaltung ausgearbeitet und vor allem versucht werden, ähnlich wie im Buchdruckgewerbe mit der Prinzipalität Hand in Hand die amtliche Sanktionierung der Kollektivabmachungen zu erkämpfen. Da im allgemeinen zwischen Meistern und Gesellen dieses Gewerbes ein recht gutes Einvernehmen herrscht, insbesondere aber gestützt auf die hervorragenden guten Erfahrungen, welche beide Parteien mit den bestehenden Tarifgemeinschaften gemacht haben, dürfen die Arbeiter wohl auf eine baldige Inangriffnahme dieser oder doch ähnlicher Aktionen hoffen. Daß seitens der in Innungen vereinigten Prinzipalität eine, wenn auch oft noch unklar und linkisch zum Vorschein kommende Neigung zur paritätischen Reformarbeit vorhanden ist, kann nicht geleugnet werden, der vor kurzem veröffentlichte Plan für eine kollegiale Verfassung des Steinsetzergewerbes, einer gemeinsamen Verbindung von Meistern und Gesellen, hat dies deutlich bewiesen, und durch den Fall dieses in seiner utopistischen Form nicht annehmbaren Projekts sind die Bemühungen auf ein fruchtbringendes Zusammenarbeiten beider Stände im Beruf nicht erschüttert worden. Augenblicklich ist der Vorstand des Steinsetzerinnungsverbandes mit der Ausarbeitung einer Vorlage zu einem allgemeinen Korporativvertrag beschäftigt, nachdem eine solche vom juristischen Beirat ausgearbeitete auf dem letzten Innungsverbandstag als unbrauchbar abgelehnt wurde. Die Fortentwicklung einer umfassenden Tarifgemeinschaft muß also mit größter Aufmerksamkeit beobachtet werden, und es ist sehr zu hoffen, daß die kleinen Reibereien zwischen beiden maßgebenden Standesorganisationen, welche zu den unvermeidlichen, aber widerlichen Begleiterscheinungen derartiger Aktionen gehören, von beiden Parteien nicht zu provokatorischen Ausfällen ausgenutzt werden. Die gesunde Nüchternheit der Taktik des Gehilfenverbandes bürgt übrigens ebensogut dafür, wie das unleugbare soziale Verständnis auf seiten der Prinzipalität.

Wie nachstehende Übersicht über die Entstehungsdaten der meisten Steinsetzertarife zeigt, hat der Korporativvertrag auch in diesem Gewerbe schon längst Fuß gefaßt, obgleich seine planmäßige Förderung auch hier erst ein Produkt neuzeitlichen Strebens ist. Die Tarife bestehen

in	seit
Posen	1890,
Bromberg	1894,
Stendal und Elsenburg	1895,
Halle	1896,
Dresden und Luckenwalde	1899,
Eilenburg, Barby, Brandenburg, Danzig, Köln, Naumburg, Pasewalk, Wriezen und Leipzig	1900,

Digitized by Google

in	seit
Braunschweig und Prenzlau	1901,
Wansbek, Oschersleben, Freienwalde und Bremerhaven	1902,
Stralsund, Rostock, Lübeck und Chemnitz	1903.

Die Frage nach der Gestalt der vortariflichen Arbeitsverhältnisse wird selbstverständlich auch hier gewöhnlich mit einer Schilderung der früher vorkommenden Lohnschwankungen und der Mitteilung beantwortet, daß eine entschiedene Lohnsteigerung, sowie die Abschaffung mancher Übelstände, wie Nichtbezahlung der Überarbeit usw. den Vereinbarungen zu verdanken sei. Was uns bei diesen Fragebogen aber überrascht hat, ist die Tatsache, daß relativ sehr oft von annehmbaren Lohnbedingungen und günstigen Arbeitsverhältnissen vor Festlegung der Tarife berichtet wird. Allem Anschein nach bedeuteten diese häufig nur eine vertragliche Sanktionierung bereits getroffener Abmachungen, wodurch sie übrigens nicht an Wert verlieren, was vielmehr im Gegenteil der sozialen Einsicht beider Parteien ein doppelt gutes Zeugnis ausstellt. Anerkennung der Verträge wurde an 11 unter 26 berichtenden Orten durch eine Arbeitseinstellung erzwungen, vollzog sich also in den meisten Fällen auf friedlichem Wege.

Das Abkommen für Flensburg ist allerdings überhaupt nicht unternehmerseitig unterschrieben, wird aber Dank der starken Organisation der Arbeiter strikte eingehalten. In Leipzig und Danzig trat das Gewerbegericht vermittelnd zwischen die Parteien, an den übrigen Plätzen sind die Abkommen das Resultat rein privater Verständigung. Es ist des Hervorhebens wert, daß unser Leipziger Gewährsmann das Versäumnis einer zeitlichen Begrenzung der Vertragsdauer ausdrücklich bedauert und die Befürchtung ausspricht, die Abmachungen werden im Sande verlaufen, da die Organisation noch schwach und eine fallende Konjunktur zu erwarten sei. Fast allgemein herrscht Zufriedenheit unter den Arbeitern, und wie uns angegeben wird, auch unter den Unternehmern, nur aus 8 Städten wird uns Unzufriedenheit berichtet, darunter befindet sich Köln, wo sich „keine Partei bei den Vereinbarungen wohl fühlt", und wo die Stadt ihren Regiearbeitern die Mitgliedschaft im Verbande verbieten soll. Eine Abnahme der Schmutzkonkurrenz konstatieren Barby und Dresden (teilweise), Braunschweig, Bromberg, Posen, Lübeck und Chemnitz (etwas). In letztgenannter Stadt sollen die Unternehmer bei dem städtischen Tiefbauamt mit den Arbeiterforderungen vorstellig geworden sein, um auf sie gestützt eine Preisregelung und Sanierung der Submissionsgepflogenheiten zu erzielen. Von den vorliegenden mit beantworteten Fragebogen eingesandten und tabellarisch dargestellten Tarifen werden 14 gehalten, allerdings ist diese Angabe auch einigemal durch die skeptische Bemerkung „vorläufig" etwas abgeschwächt, teilweiser Durchführung erfreuen sich 5 Verträge, darunter ist das Abkommen für Köln, von dem uns geschrieben

Digitized by Google

wird, daß trotz seiner Wirksamkeit die Lohnschwankungen fortdauern. Auch Dresden mußten wir den nur teilweise tariftreuen Orten einreihen, dort führt nämlich der Magistrat die mit ihm getroffenen Abmachungen musterhaft durch, während sich einige Innungsmeister in Vertragsbrüchen versuchen. Gar nicht mehr von den Parteien respektiert scheint die Vereinbarung aus Eilenburg zu werden, ein Mißstand, an dem die schlechte Konjunktur die Schuld tragen soll,

Steinsetzer

Ort.	Vertragsdauer.	Arbeitszeit.	Arbeitsschluß.	Stundenlohn.	Überarbeit. a) Überstunden, b) Nacht „ c) Sonntagsstd.	Akkordarbeit und Leistungsklausel.
Barby.	1. April 1903 bis 31. März 1904.	10 Std.		55 ₰.	a) b) c) 5 ₰. mehr.	
Berlin-Steglitz.	Ab 1. März 1904.	9 Std. Winter 8 Std.	Sonnabends ½, vor hohen Festen 3 Std. früher.	75 ₰.	a) 25 % mehr, b) 50 % „ c) b) v. 9—7 Uhr.	Leistungsklausel mit 21 Positionen.
Braunschweig.	Ab 6. Juni 1901.	9½ Std.		50 ₰. Junggesellen und Minderleistende: 40 ₰.		
Bromberg.	15. März 1903 bis 14. März 1904.	10 Std.	Sonnabends 1, vor hohen Festen 3 Std. früher.	60 ₰.	a) 10 ₰. mehr, b) 20 ₰. „ c) 30 ₰. „	
Chemnitz.	20. Aug. 1903 bis 20. Aug. 1904.	10 Std.		60 ₰.	a) 20 % mehr, b) 50 % „ v. 8—4 Uhr.	
Danzig.	Ab 1903. Kündigung muß immer am 1. Januar erfolgen.	10 Std. Winterskala bis 7 Std.		Poliere: 50 ₰. Gesellen: 40 ₰. Junggesellen und Minderleistende nach Vereinbarung.		

Digitized by Google

wozu wir nur zu wiederholen haben, daß der Prüfstein für die Dauerhaftigkeit und den Wert der Korporativverträge ja gerade darin besteht, daß sie die Krise lohnregelnd überwinden.

Besehen wir uns nunmehr die tabellarische Zusammenstellung der Steinsetzertarife.

tarife.

Pausen.	Überland- und Extraarbeit.	Arbeiterschutz.	Unterschrift.	Überwachung.	Besondere Bemerkungen.
2 à 15 Min.	Bei Überlandarbeit über 1 Std. Entfernung 5 ₰ p. Std. mehr. Reisezeit in Lohn, Fahrgeld bezahlen die Gesellen.		vorhanden.		
(wie bisher.)	Fahrgeldentschädigung pro Tag 15 ₰, beträgt d. Wochenfahrkarte mehr als 1,20 ℳ, so wird das tatsächlich gezahlte Fahrgeld entschädigt.		vorhanden.	„Der Gesellenausschuß wird verpflichtet, dafür zu sorgen, daß im Berliner u. Steglitzer Innungsbezirke seitens auswärtiger Steinsetzer nicht üb. die heute festgestellten Höchstarbeitsleistungen hinaus gearbeitet wird.“	Für 3 benannte Pflasterarten werden bis zu 3 Hilfsarbeiter, bei einer Art 1 Maurer verlangt. Lohnzahlung möglichst in Arbeitszeit auf der Baustelle. 1. Mai kann gefeiert werden.
2 à 10 Min.	Arb. über 1½ Std. von der Stadt 10 ₰ p. Std. mehr, oder halbe Kost; bei geringeren Entfernungen Weg in Lohn.		vorhanden.		Lohnzahlung Freitags auf Arbeitsstätte.
6 à 15 Min.	Bei Überlandarb. p. Std. 10 ₰ Aufschlag.	Baubude muß errichtet werden, wenn Arbeit auf einer Stelle länger als 14 Tage währt.	vorhanden.		
2 à 15 Min.			vorhanden.		
	Bei Überlandarbeit. 50 ₰ pro Tag mehr und einmal wöchentlich freie Fahrt nach Hause.		vorhanden. (Gewerbegericht.)		

Digitized by Google

Ort.	Vertragsdauer.	Arbeitszeit.	Arbeitsschluß.	Stundenlohn.	Überarbeit. a) Überstunden, b) Nacht „ c) Sonntagsstd.	Akkordarbeit und Leistungsklausel.
Delitzsch.	1. April 1903 bis 31. März 1904.	10 Std.		50—55 ₰.	a) b) c) 60 ₰ p. Std.	
Dessau.				50 ₰.		
Dresden.	Ab 1903.	10 Std.		60 ₰.	a) b) c) 25% mehr.	Akkord: 16 Posit. Reparaturarbeit wird wie neue Arbeit bezahlt.
do. (Städt. Regiearbeit.)	Ab 1903.	9 Std.		do.	a) 10% mehr, b) c) 25% „	7 Akkordposit.
Essen.	Ab 1. April 1904.			Junggesellen 50 ₰; jedes Jahr 5 ₰ mehr bis zum Gesellenlohn. Rammer 50 ₰, solche die angelernt werden 5 ₰ weniger.	a) 25% mehr, b) 100% „	
Eilenburg.	Ab 1903.			48 ₰.		
Flensburg.		10 Std.		50 ₰.	a) 5 ₰ mehr, b) v. 8—10 Uhr 15 ₰ mehr, v. 10—6 Uhr 25 ₰ mehr.	
Freienwalde a. O.	18. Mai 1902 bis 1. April 1903.	10 Std.		60 ₰.	a) b) c) 25 ₰ p. Std. mehr.	
Halle a. S.	1. April 1903 bis 31. Dez. 1903.	10 Std.		52—55 ₰.	a) 65 ₰ p. Std. b) c) 26 ₰ mehr.	Leistungsklausel mit 3 Positionen.
Hamburg-Altona.	3. Mai 1903 bis 3. Mai 1905. 1 Monat Kündigung.	9½ Std. Winterskala bis 6½ Std.	Sonnabends ½ vor Ostern und Pfingsten 2 Std. früher.	60 ₰. Rammer, Plattenleger 55 ₰.	a) 25% mehr.	Akkordarbeit ist tunlichst zu vermeiden.
Köln a. Rh.	Ab 31. Mai 1900.	10½ Std. Winter 9 Std.		Vorarbeiter: 59 ₰. Gesellen: 44—55 ₰. Rammer: 39—43 ₰.	b) c) 50% mehr.	

Digitized by Google

tarife.

Pausen.	Überland- und Extraarbeit.	Arbeiterschutz.	Unterschrift.	Überwachung.	Besondere Bemerkungen.
2 à 15 Min. Nach 10 Minuten Rammen 10 Minut. Pause.			vorhanden.		Lohnzahlung in Arbeitszeit auf Baustelle.
	Bei Überlandarbeit 5 ₰. p. Std. mehr.				
	Bei Überlandarbeit über 5 km wöchentl. einmal freie Fahrt. Weg zu anderer Arbeitsstelle in Lohn.				
	Weg zu anderer Arbeitsstelle in Lohn.		Städt. Tiefbauamt.		
	Bei Überlandarbeit tägl. freie Fahrt od. 5 ₰. p. Std. mehr.		vorhanden.		
	Bei Überlandarbeit 4 ₰. p. Std. mehr.		vorhanden.		
	Bei Überlandarbeit freie Fahrt sowie freie Station.		mündlich.		
7 Pausen.	Bei Überlandarbeit 2½ ₰. p. Std. mehr.		vorhanden.		
2 à 15 Min.	Bei Überlandarbeit 5 ₰. p. Std. mehr und einmal wöchentl. freie Fahrt.		vorhanden.		
	„Wie üblich".	Baubude.	vorhanden.	Paritätische Kommission.	Lohnzahlung in Arbeitszeit auf Baustelle.
		Baubude, wenn mehr als 10 Mann auf einer Stelle beschäftigt werden.	vorhanden.		

Digitized by Google

Ort.	Vertragsdauer.	Arbeitszeit.	Arbeitsschluß.	Stundenlohn.	Überarbeit. a) Überstunden, b) Nacht „ c) Sonntagsstd.	Akkordarbeit und Leistungsklausel.
Leipzig.	1. Jan. 1902 bis 31. Dez. 1903.	9½ Std. Winterskala bis 7 Std.	Sonnabends um 5 Uhr mit Abzug.	57—60 ₰.		
Lehe-Bremerhaven-Geestemünde.	1. Mai 1902 bis 1. Mai 1904.	10 Std.		55 ₰.	a) 10 ₰ mehr, b) 25 ₰ „ c) 25 ₰ „ b) v. 8 Uhr ab.	Akkordarbeit nach Vereinbarung.
Luckenwalde.	1. April 1903 bis 1. April 1909.	10 Std.		55 ₰. Ab 1. April 1904 60 ₰.	a) 25 ₰ mehr, c) 45 ₰ „	
Lübeck.	1. April 1904 bis 31. März 1906. ¼jährl. Kündigung oder immer 1 Jahr weiter.	9½ Std. Winterskala bis 7 Std.		Steinsetzer: 60 ₰. Rammer: 45 ₰. Hilfsarbeiter: 40 ₰.	a) 5 ₰ mehr, b) 20 ₰ „ c) 20 ₰ „ a) die ersten 2 Std. gelten als Über-, die weiteren als Nachtstunden.	Akkordarbeit ausgeschlossen.
Magdeburg.	27. März 1903 bis 31. Dez. 1904. 1 Monat kündigen oder 1 Jahr weiter.	9½ Std. Winterskala bis 7 Std.	Vor 3 hoh. Festen um 4 Uhr Schluß mit Abzug.	55 ₰. Junggesellen und Minderleistende: 45 ₰.	a) 10 ₰ mehr, b) 20 ₰ „ c) 20 ₰ „ b) v. 8—6 Uhr.	Leistungsklausel mit 5 Positionen.
Naumburg.	1. April 1903 bis 1. April 1904.	11 Std.		45 ₰.	a) b) c) 15 ₰ mehr.	
Pasewalk.	1. April 1903 bis 31. März 1904.	10 Std.		50 ₰.		Akkordarbeit verboten.
Pinneberg.	15. März 1903 bis 15. März 1905.	10 Std.		Steinsetzer, Steinhauer 55 ₰. Rammer: 43—48 ₰. Hilfsarbeiter: 33 ₰.	a) b) c) 25% mehr.	Akkordarbeit soll vermieden werden.
Posen.	1. April 1903 bis 31. März 1904.	10 Std.		50—65 ₰.	b) 10 ₰ mehr, c) 20 ₰ „ b) v. 9 Uhr ab.	
Potsdam.	1904—1906.	9 Std.	Sonnabends 1, vor 3 hoh. Festen 3 Std. früher.	70 ₰.	a) 25% mehr, b) 50% „ c) 50% „ b) v. 9—6 Uhr.	Leistungsklausel mit 15 Positionen.

Digitized by Google

tarife.

Pausen.	Überland- und Extraarbeit.	Arbeiterschutz.	Unterschrift.	Überwachung.	Besondere Bemerkungen.
2 à 15 Min.			vorhanden.		
2 à 15 Min.			vorhanden.		
2 à 10 Min. 4 à 15 „	Bei Überlandarbeit 10 ₰ p. Std. mehr u. freie Fahrt.		vorhanden.		
6 à 10 Min.	Bei Überlandarb. bis 8 km 5 ₰, über 8 km 10 ₰ p. Std. mehr, wenn keine Fahrgelegenheit vorhanden, ist diese vorhanden; dann nur 5 ₰ mehr und freie Fahrt. Bei großen Entfernungen alle 3 Wochen freie Heimreise.	Bei Arbeiten von über 8 Tage Dauer ist eine Baubude zu errichten.	vorhanden.		
3 à 10 Min.	Bei Überlandarbeit mit Übernachten entsprechender Zuschlag; bis zu 10 km Entfernung nach Vereinbarung. Wechsel der Arbeitsstätte in Lohn.	Baubuden müss. errichtet werden, sobald eine Polizeivorschrift solche bestimmt.	vorhanden.		Lohnzahlung in Arbeitszeit. Werkzeug außer Hammer liefert der Unternehmer.
sind untersagt.	Bei Überlandarbeit 5 ₰ p. Std. mehr; wöchentl. einmal freie Fahrt nach Hause.				
6 à 10 Min.	Bei Überlandarbeit 5 ₰ p. Std. mehr, freie Fahrt und wöchentlich 4 Std. für Fahrzeit vergütet.	Bei großen Arbeit. muß Baubude errichtet werden.			
15er Paus. anerkannt.			vorhanden.		Lohnzahlung in Arbeitszeit auf Baustelle. Werkzeug lief. Meister, oder er zahlt für die Instandhaltung den Gehilfen Vergütigung.
5 à 15 Min.	Bei Überlandarbeit freie Fahrt u. 10 ₰ p. Std. mehr; für Ansässige freies Logis.		vorhanden.		
6 à 15 Min.	Bei Überlandarbeit, wenn über 10 km entfernt, 5 ₰ p. Std. mehr.		vorhanden.	„In all. Streitigkeiten ist d. Lohnkommission anzurufen.“	1. Mai frei.

Digitized by Google

Ort.	Vertragsdauer.	Arbeitszeit.	Arbeitsschluß.	Stundenlohn.	Überarbeit. a) Überstunden. b) Nacht „ c) Sonntagsstd.	Akkordarbeit und Leistungsklausel
Prenzlau.	4. März 1903 bis 3. März 1904.	10½ Std.		50—55 ₰.		
Quedlinburg.	1. April 1904 bis 31. März 1905.			40—44 ₰.		Akkordarbeit ausgeschlossen. Leistungsklausel mit 4 Positionen.
Rostock.	15. April 1903 bis 15. April 1904.	9½ Std.	Sonnabends ½, vor 3 hoh. Festen 2½ Std. früher.	60 ₰. Junggesellen können 5 ₰ weniger erhalten.	a) 15 ₰ mehr, b) 30 ₰ „	Akkordarbeit ausgeschlossen.
Stendal-Osterburg-Clötze.	1. Jan. 1903 bis 31. Dez. 1904.	10 Std.		50 ₰.	a) b) c) 25% mehr.	
Stralsund.	1. April 1903 bis 1. April 1904.	10 Std.		45 ₰.	a) b) c) 10 ₰ mehr.	Akkordarbeit ausgeschlossen.
Straußberg-Rathenow-Wilsnack-Wittenberge. (Prov. Brandenburg.)	Ab 1. April 1903.	10 Std.		Steinsetzer: 60 ₰. Rammer: 45 ₰.		
Weißenfels.	1903—1906.	11 Std.		50 ₰. Ab 1904 erhöhen sich die Löhne um 3 bzw. 5 ₰ p. Std.	a) 15 ₰ mehr, b) 25 ₰ „ v. 10—6 Uhr.	

Was dem Leser an dieser Tabelle zunächst auffallen wird, ist das Auftauchen einer neuen Rubrik „Pausen". Dieselbe macht uns mit wichtigen, ja unentbehrlichen Vergünstigungen bekannt, die den Rammern ihre ermattende Arbeit erträglich gestalten sollen. Diese Arbeiter müssen das Recht haben, ihre Tätigkeit öfter durch kurze Ruhepausen zu unterbrechen und überall dort, wo noch keinerlei Vereinbarungen in dieser Richtung getroffen sind, werden ihnen die Minuten der Rast auch durch stillschweigendes Übereinkommen gewährt. Da-

Digitized by Google

tarife.

Pausen.	Überland- und Extraarbeit.	Arbeiterschutz.	Unterschrift.	Überwachung.	Besondere Bemerkungen.
8 à 10 Min.	Bei Überlandarbeit werden wöchentlich 2 Std. für Weg entschädigt; im Winter sorgt der Unternehmer für heizbares Logis.				
	Bei Überlandarbeit freie Fahrt in Lohn und 8 ₰ p. Std. mehr.		vorhanden.		
6 à 15 Min.	Bei Überlandarbeit über 5 km 5 ₰ p. Std. mehr und alle 14 Tage freie Fahrt nach Hause.		vorhanden.		Der 1. Mai kann gefeiert werden. Lohnzahlung in Arbeitszeit auf Baustelle.
3 à 5 Min. 1 à 10 „	Bei Überlandarbeit 5 ₰ p. Std. mehr.		vorhanden.		
6 à 15 Min.	Bei Überlandarbeit 5 ₰ p. Std. mehr und alle 14 Tage freie Fahrt nach Hause.		vorhanden.		
			vorhanden.		(Normativvertrag für die Provinz Brandenburg, nicht festgelegte Punkte bleiben örtlicher Vereinbarg. vorbehalten.)
3 à 15 Min.	Bei Überlandarbeit über 1 Std. entfernt, freie Fahrt oder Weg in Lohn und 2 ₰ p. Std. mehr.	Bei Arb. von über 14 Tage Dauer muß Baubude errichtet werden.	vorhanden.		Lohnzahlung auf Baustelle.

bei handelt es sich dann aber um kein vertragliches Recht, und so kommt es, daß die Gehilfen gerade bei der Geltendmachung dieser unabweisbaren Ansprüche oft den Chikanen mißlauniger Aufpasser, Kontrolleure ausgesetzt sind. Demnach dürfen wir die Regelung der Pausenfrage in den Kollektivabmachungen aus menschlichen und gesundheitlichen Gründen sehr hoch anschlagen. So fehlen auch diese Vergünstigungen nur in 6 der vorliegenden Verträge, einmal sind sie allerdings untersagt, und zwar in einem von der Innung den Gesellen aufge-

Digitized by Google

zwungenen Tarif in Naumburg. Wir vermögen uns nicht zu denken, wie die Arbeiter diesem Gebot nachkommen und also tariftreu bleiben können, und sind davon überzeugt, daß diese in unbeobachteten Momenten die ihnen versagte Ruhezeit genießen werden, ein selbstverständliches und durch die Eigenart des Gewerbes notwendiges Recht wird ihnen also zum Verbot, seine Inanspruchnahme zum Betrug. Sicher tragen derartige Härten mehr zur Verbitterung der Arbeiter und zur Zerstörung eines vertrauensvollen Verhältnisses zwischen den Parteien bei als jede noch so eindringliche Agitationsrede. Neben den Steinsetzer- und Rammerlöhnen sind einige Male auch diejenigen der Hilfsarbeiter, Polierer und Vorarbeiter geregelt, was sich daraus leicht erklärt, daß diese Arbeiterkategorien der Organisation mit angehören und sich häufig mit den Gesellen bei Kämpfen solidarisch erklären. Akkordpositionen finden wir nur in Dresden, obgleich in diesen Berufen die Stückarbeit weniger gefahrvoll sein dürfte als im Hochbaugewerbe. Interessant ist aber die häufige Vorschrift einer Mindestleistung, die in Halle allgemein, in Quedlinburg, Magdeburg und Potsdam dagegen in Positionen ausgedrückt ist. Zur Frage Arbeiterschutz und Hygiene ist hier nochmals die Einrichtung von Aufenthaltsräumen zu betonen, und zwar, um zu bekunden, daß solche auch hier zur dringenden Notwendigkeit werden. Ihre Schaffung wird aber unstreitig durch den ambulanten Charakter des Gewerbes erschwert, wir treffen daher oft die Bestimmung, daß Buden erst bei eine gewisse Zeitdauer übersteigenden Arbeiten errichtet werden müssen. Im Zusammenhang sei mitgeteilt, daß die Steinsetzer auch sehr unter dem fast ausschließlichen Fehlen von Aborten, die ihnen während der Arbeit zugänglich sind, leiden. Es wäre in Berufskreisen ernstlich zu erwägen, ob nicht diesen Übelständen durch Beschaffung von transportabeln Aborten und Buden abzuhelfen wäre. Das seltene Fehlen einer abgegrenzten Vertragsdauer erstaunt uns in diesem Teile unserer Arbeit nicht mehr, doch möchten wir noch auf die 6 jährige Gültigkeit des Luckenwalder Tarifs aufmerksam machen.

Die Steinsetzer schließen die Reihe der tarifgesegneten Baugewerbe ab, sie weisen bereits hoffnungsvolle Ansätze zu einem Reichstarif auf, und ihre heute wirkenden Verträge sind, wenn gleich keine Muster der Kompliziertheit — sie geben in ihrer Gesamtheit sogar ein etwas schematisches Bild — doch eben durch ihre Übereinstimmung untereinander sehr wertvoll. Ohne Bedenken dürfen wir dies Gewerbe als dasjenige bezeichnen, in dem sich Arbeitgeber und Arbeiter dieser kampfgewohnten Berufsgruppen am nächsten getreten sind, und wo die Sehnsucht nach dem sozialen Frieden schon am zielbewußtesten zum Ausdruck gebracht wird.

Digitized by Google

Viertes Kapitel.

Steinbearbeitungsgewerbe.

Die Einreihung der nun folgenden zwei Kapitel in den das Baugewerk behandelnden Teil unserer Arbeit rechtfertigt sich vorwiegend dadurch, daß diese Berufe eine Sonderbehandlung in einem Extrabuch nicht lohnen. Sie wird aber, wenn auch nicht durch die Berufsverwandtschaft geboten, so doch im Hinblick auf die nahen Beziehungen der beiden Gewerbsgruppen zu den Baubranchen im engeren Sinne durchaus unbedenklich. Das uns zunächst beschäftigende Steinmetzgewerbe macht sich vorwiegend die künstlerische Ausschmückung der Gebäude zur Aufgabe und stand daher auch schon seit dem Aufblühen der mittelalterlichen Architektur in nächster Verbindung mit den Gewerbsorganisationen der Maurer und Zimmerleute. Selbstverständlich verfertigten und verfertigen die Steinmetzen aber nicht nur architektonische Arbeiten, sondern auch Skulpturen zum Zimmerschmuck, Grabsteine usw. usw. Bis in die Zunftzeit zurück reichen die Wurzeln der Arbeiterorganisationen des Berufs, und an Bestrebungen zur Regelung der Löhne und Gewährung der nötigen Erholungszeit hat es natürlich auch hier nicht gefehlt. Trotzdem wird uns erst aus den 1870er Jahren von dem Einsetzen einer planmäßigen Bewegung auf Festlegung systematisch abgefaßter Akkordlisten etwas bekannt und zwar hören wir von der Vereinbarung eines Preistarifs für Berlin aus dem Jahre 1870, welcher sogar durch eine paritätische Kommission kontrolliert wurde. Auch von einer verfehlten Tarifaktion aus demselben Jahre erfahren wir aus Hamburg, dort glückte es jedoch der Gehilfenschaft 1873, die Lohnverhältnisse vertraglich zu ordnen. In Leipzig scheint ungefähr um dieselbe Zeit ebenfalls eine Art von korporativem Abkommen bestanden zu haben, um dessen Einhaltung die Arbeiterschaft 1888 kämpft und während ihres energischen Auftretens zugunsten der vereinbarten Lohnsätze ausgesperrt wird. Kurz darauf setzte eine regere Agitationstätigkeit der Gehilfen ein und sie brachte, wie dies

Digitized by Google

in einem derartigen Gewerbe erklärlich ist, bald auch an den namhafteren Orten einen vertraglichen Ausgleich der Parteien mit sich, der meist in der Vereinbarung eines oft sehr detaillierten Akkordverzeichnisses gipfelte. Die Kollektivabmachungen wirkten entschieden sanierend auf die sozialen Zustände im Gewerbe ein, sie setzten der Unternehmerwillkür und damit der Regellosigkeit Schranken und ersetzten auch oft einseitige Arbeitgebertarife durch paritätische Vereinbarungen, welche die Stellung des Gehilfen zu einer freieren, sein Arbeiten zu einem selbständigeren und berufsfreudigeren gestalteten.

Unsere vorstehenden Angaben mögen den Leser wohl durch ihre Kürze und Lückenhaftigkeit befremden. Es ist auch tief bedauerlich, daß wir gerade hier, wo wir ein so interessantes Gewerbe vor uns haben, auf so außerordentlich dürftiges

Steinarbeiter

Ort.*)	Vertragsdauer.	Arbeitszeit.	Arbeitsschluß.	Stundenlohn.	Überarbeit. a) Überstunden, b) Nacht „ c) Sonntagsstd.	Akkordarbeit und Leistungsklausel.
Bautzen-Kamenz-Pulsnitz-Bischofswerda und Umgegend.	Ab 1903. 1 Jahr Kündigung.	11 Std. inkl. Pausen.	Sonnabends 2 Std. früher.			16 Grundposit. 71 Nebenposit.
Berlin.	1. März 1900 bis 1. März 1902. ¼ jährl. Kündigung oder 1 Jahr weiter.	8 Std. Winter 7½ Std. Auf Bauten wie Bauarbeiter.	Sonnabends 1, vor 3 hoh Festen 3 Std. früher.	70 ₰.	a) 20 ₰ mehr, b) 40 ₰ „ v.10—6Uhr. Auch f. Akkordarbeit gültig.	4 Grundposit., 67 Nebenposit. Schriftbauer: 6 Grundposit., 27 Nebenposit. Wochenlohn garantiert.
do. (Marmorarbeiter.)	1. Sept. 1903 bis 1. Sept. 1905. 2 Monat Kündigung oder 1 Jahr weiter.	9 Std. Auf Bauten wie Maurer.	do.	Steinmetzen } 65 ₰ Steinhauer } Gelernte Marmor- u. Granitdreher u. -hobler: 45 ₰	a) 15 ₰ mehr, Schleifer 10 ₰ mehr. b) } 50% mehr. c) } b) v.10Uhrab.	

*) Beteiligt sind die Steinhauer an dem allgemein baugewerklichen Tarif in Stuttgart und an dem Tarif der Maurer in Nürnberg-Fürth. (Siehe Tabellen.)

Digitized by Google

Material angewiesen sind. Der Umstand, daß die heute bestehende Zentralorganisation der Gehilfen erst vor kurzer Zeit durch den Zusammenschluß vieler vereinzelter und an gemeinsames Arbeiten wenig gewöhnter Lokalvereine gebildet wurde, erklärt aber auch zum Teil die Spärlichkeit der uns gewordenen statistischen Mitteilungen. Unsere Arbeit ist, wie bisher die meisten ähnlichen Enqueten des Hauptvorstands, dem noch herrschenden Mißtrauen gegen Erhebungen zum Opfer gefallen. Sicher ent hält unsere Tabelle auch nur den kleinsten Teil der vorhandenen Tarife, und wir zweifeln gar nicht daran, daß einzelne Filialen des Verbandes noch wahre Fundgruben für den Tarifforscher sein werden, die ihm aber vorläufig ein traditioneller Partikularismus verschließen wird. Immerhin bietet die Zusammenstellung manches Beachtenswerte.

tarife.

Auswärtige Arbeit.	Werkzeug.	Arbeiterschutz.	Unterschrift.	Überwachung.	Besondere Bemerkungen.
			vorhanden.	Tarif muß auf Werkplatz aushängen.	Lohnzahlung 14täg., muß 1 Std. nach Arbeitsschluß beendet sein.
	Für Schrifthauer liefert Unternehmer.		vorhanden.	Innung und Gesellenausschuß schlichtet, wenn keine Einigung, Innungsschiedsgericht.	
Außerhalb der Werkstatt 5 ₰ p. Std. mehr und freie Fahrt.	Arbeitgeber liefert den Schleifern sämtliches Schleif- u. Poliermaterial.		vorhanden.	Paritätische Schlichtungskommission. Verpflichtung: „daß die Arbeiter nur bei tariftreuen Firmen arbeiten dürfen, und daß die Arbeitgeber verpflichtet sind, nur tariftreue Arbeiter zu beschäftigen.“	

Digitized by Google

Ort.	Vertragsdauer.	Arbeitszeit.	Arbeitsschluß.	Stundenlohn.	Überarbeit. a) Überstunden, b) Nacht „ c) Sonntagsstd.	Akkordarbeit und Leistungsklausel.
Bremen.	1. April 1901 bis 1. April 1903. ¼ jährl. Kündigung oder 1 Jahr weiter.	8½ Std. Ab 1. April 1902 8 Std. Winter nach Tageslicht. Auf den Bauten wie Bauarbeiter.	Sonnabends 1 Std. früher; vor 3 hoh. Festen um 4 Uhr Schluß.	65 ₰ Ab 1. April 1902 70 ₰		6 Grundposit., 53 Nebenposit.
Breslau.	Ab 1. März 1901. 1 Jahr Kündigung.	8 Std. Winter 9 Std. Auf Bauten wie Bauarbeiter.		Werkstatt, Friedhof 50 ₰; Bei Bauten u. gr. Friedhofsarbeiten 55 ₰		9 Grundposit., 87 Nebenposit. Bei nicht im Tarif enthaltenen Arbeiten ist der Preis vorher festzulegen.
Bunzlau, Alt-Warthau, Wenig, Rackwitz, Hohlstein, Sirgwitz, Plagwitz, Löwenberg, Neudorf, Hockenau.	1. März 1903 bis 29. Febr. 1904. 1 Monat kündigen oder 1 Jahr weiter.				a) 20 ₰ mehr, auch bei Akkordarbeit.	34 Positionen (darunter 4 Posit., die gegen früheren Tarif reduziert wurden; diese Verschlechterungen wurden nach Vertragsablauf wieder beseitigt).
Dresden, Pirna und Umgegend.	3. Mai 1896 bis 3. Mai 1898. Kündigung nur nach Ablauf möglich. 1 Jahr Kündigung.			65 ₰		16 Grundposit., 132 Nebenposit.
do. (Marmorarbeiter.)	1. Nov. 1898 bis 1. Nov. 1899. ¼ jährl. Kündigung oder 1 Jahr weiter.	9½ Std.	Sonnabends 2 Std. früher, vor hohen Festen um 4 Uhr Schluß; mit Abzug.	40 ₰ Schleifer während ½ jähr. Lehre 30 ₰., bei Hofarbeit 35 ₰	a) 10 ₰ mehr, b) 20 ₰ „ c) b) v. 9 Uhr ab.	13 Grundposit., 244 Nebenposit. Lohn garantiert.

Digitized by Google

tarife.

Auswärtige Arbeit.	Werkzeug.	Arbeiterschutz.	Unterschrift.	Überwachung.	Besondere Bemerkungen.
10 ₰ mehr p. Std.			vorhanden.		
	wird vom Arbeitgeber geliefert.		vorhanden.		
			vorhanden.	Kündigung des Tarifs muß seitens der Arbeiter schriftlich erfolgen; seitens der Unternehmer durch Anschlag unter schriftlicher Beglaubigung von 2 Arbeitern. Spätestens 14 Tage vor dem Ablaufstermin müssen die Revisionsverhandlungen beendet sein.	
Freie Fahrt und von 6 bis 30 km 5 ₰ p. Std. mehr.			vorhanden.		
	Für Bleigeld kommen 1¼ % des Wochenverdienstes in Abzug.		vorhanden.		

Digitized by Google

Ort.	Vertragsdauer.	Arbeitszeit.	Arbeitsschluß.	Stundenlohn.	Überarbeit. a) Überstunden, b) Nacht „ c) Sonntagsstd.	Akkordarbeit und Leistungsklausel.
Dresden. (Granitarbeiter, 1 Spezialfirma.)	1. Jan. 1901 bis 1. Jan. 1903. 1/4 jährl. Kündigung.	9 1/2 Std. Handschleifer 10 Std.		40 ₰.		9 Grundposit., 53 Nebenposit. Wochenlohn garantiert.
Erfurt.	1. März 1900 bis 31. März 1902. 1/4 jährl. Kündigung oder 1 Jahr weiter.	9 Std. Auf Bauten wie Maurer.	Sonnabends um 5, vor hohen Festen um 12 Uhr Schluß.	50 ₰. Bei Auf- u. Abladen 55 ₰.	a) 20% mehr.	4 Grundposit., 64 Nebenposit.
Freiburg i. B.	17. Mai 1904 bis 1. März 1905. 1 Monat kündigen oder 1 Jahr weiter. Der Kündigung sind gleichzeitig Abänderungsvorschläge beizufügen.	9 Std. Winter 8 Std.		60 ₰. Junggesellen und Minderleistende nach Vereinbarung.		Nach vorheriger Vereinbarung, doch müssen die Preise so gestellt sein, daß mindestens der Stundenlohn verdient werden kann.
Halle a. S.	1. April 1900 bis 31. März 1902.	9 Std.	Sonnabends 1, vor hohen Festen 2 Std. früher.	Gesellen: 55 ₰. Junggesellen: 45 ₰. Hilfsarbeiter: 35 ₰.		16 Grundposit., 40 Nebenposit.
Krippen.	15. März 1903 bis 15. März 1904. 1/4 jährl. Kündigung oder 1 Jahr weiter.	9 Std.	Sonnabends 2 Std. früher, vor 3 hoh. Festen um 12 Uhr Schluß; mit Abzug.	Schleifer (maximal): 50 ₰. Hauer: 40 ₰. Hilfsarbeiter: 30 ₰, von 15—20 Jahren 10 bis 25 ₰.	a) c) 10 ₰ mehr, b) 20 ₰ „ v. 9 Uhr ab.	10 Grundposit., 230 Nebenposit. Lohn garantiert.

Digitized by Google

tarife.

Auswärtige Arbeit.	Werkzeug.	Arbeiterschutz.	Unterschrift.	Überwachung.	Besondere Bemerkungen.
			vorhanden.		
		In der Werkstatt guter Staubabzug; Ankleide- und Aufenthaltsraum; Abort; Trinkwasser; Verbandskasten.	vorhanden.	Ständige parität. Kommission. „Die Tarif- sowie die Bauarbeiterschutzkommission hat auf allen Plätzen zu jeder Zeit ungehindert Zutritt." Meister kann jederzeit den Tarif nach 14tägiger Kündigung aufheben, wenn im Tarifbezirk Gehilfen billiger arbeiten. „Die Gehilfen verpflichten sich, dafür zu sorgen, daß in allen Bruchgebieten, aus welchen nach Erfurt Arbeit geliefert wird, Lohntarife eingeführt werden."	„Das Budenrecht wird bloß 1 Std. in der Woche und zwar vor Feierabend gewährt."
Aufschlag nach Vereinbarung.	liefert der Arbeitgeber.	Genuß geistig. Getränke während der Arbeitszeit verboten.	vorhanden. (Gewerbegericht.)	Arbeitgeber und Arbeiterkommission schlichten; treten nach Bedarf zu einer Kommission zusammen, wenn keine Einigung, gewerbegerichtl. Einigungsamt. Nach erfolgter Vertragskündigung tritt Komm. zur Revision zusammen.	Lohnzahlung 14täg., möglichst auf Arbeitsstätte nach Feierabend.
			vorhanden.		
50 ₰ p. Tag mehr.	Für Blei, Trippel, Alaun und Schwefelsäure wird 1¼% vom Wochenverdienst abgezogen.		vorhanden.		

Digitized by Google

Ort.	Vertragsdauer.	Arbeitszeit.	Arbeitsschluß.	Stundenlohn.	Überarbeit. a) Überstunden, b) Nacht „ c) Sonntagsstd.	Akkordarbeit und Leistungsklausel.
Löbau.	15. März 1899 bis 15. März 1901. Mit Nachtrag von 2 Posit. i. J. 1902 auf 1 Jahr verläng. 1/4 jährl. Kündigung oder 1 Jahr weiter.	9 Std. Winter 8 1/2 Std.		40 ₰ Bohrer: 45 ₰.		14 Grundposit., 132 Nebenposit.
Lübeck.	Ab 1. April 1900.	9 1/2 Std. Winter- bis skala 6 1/2 Std.		55 ₰.	a) 10 ₰ mehr, b) 45 ₰ „ v. 9—5 Uhr.	
München.	Ab April 1904.	9 Std. Auf Bauten wie Maurer.	Sonnabends 1, vor 3 hoh. Festen 3 Std. früher.	5 % Erhöhung. Ab 1. Aug. 1904 10 % Erhöhung der bestehenden Löhne.		
Nebra und Umgegend.	1. März 1899 bis 1. März 1901.	10 Std.	Sonnabends 1, vor 3 hoh. Festen 3 Std. früher.	Gesellen: 40 ₰. Junggesellen: 30 ₰., beim Schlagen u. Losfieren 35 ₰.	a) 33 1/3 % mehr, b) 50 % mehr.	5 Grundposit., 47 Nebenposit.
Ohlsdorf.	1. März 1899 bis 1. März 1900. 2 Monat kündigen oder 1 Jahr weiter.	9 Std. Winterskala bis 6 1/2 Std.	Im Sommer Sonnabends 1/2, vor Ostern u. Pfingst. 2 Std. früher.	67 ₰.	a) 25 % mehr, b) 50 % „ c) 50 % „ b) v. 8—5 Uhr.	3 Grundposit., 49 Nebenposit. „Glatte profilierte Arbeiten unterliegen dem Hamburger Tarif.“
Rochlitz. („Rochlitzer Berg“.)	1. April 1902 bis 31. März 1905. 4 1/2 Monat kündigen oder 1 Jahr weiter.			35 ₰.		9 Grundposit., 142 Nebenposit.
Schwarzenbach und Umgegend.	Ab 1. März 1902.	10 Std.		Maschinenschleifer: p. Tag 2,50 ℳ.	a) 20 % mehr.	5 Grundposit., 65 Nebenposit.

Digitized by Google

tarife.

Auswärtige Arbeit.	Werkzeug.	Arbeiterschutz.	Unterschrift.	Überwachung.	Besondere Bemerkungen.
			vorhanden.		
			vorhanden.		
			vorhanden. (Gewerbegericht.)		Die Parteien verpflichteten sich, einen umfassenden Tarifvertr. auszuarbeiten.
			vorhanden.		„Das Budenrecht soll jeden Montag abgehalten werden, wenn auch im Tagelohn gearbeitet wird." Lohnzahl. 14tägig in Arbeitszeit.
			vorhanden.		
			vorhanden.	Ständ. parit. Kommission, bei Stimmengleichheit entscheidet ein Polier als Schiedsrichter.	Ein neuer Tarif kann nur mit denselben Firmen abgeschlossen werden.
	Arb. müss. Werkzeug selbst liefern, auch d. Schärfen d. Unternehmer nach festgel. Sätzen bezahlen. Stahlmasse u. Schmirgel haben die Arb. mit 20 ₰ p. kg zu bezahlen.		vorhanden.		

Digitized by Google

Auch hier fällt uns das Vorhandensein einer neuen Rubrik auf, welche wir mit dem Schlagwort „Werkzeug" bezeichnet haben. Sie wurde dadurch notwendig, daß die Pflichten der Arbeitgeber und Arbeitnehmer betreffend die Lieferung des Werkzeugs und eines Teils des Arbeitsmaterials bei den Steinmetzen noch recht wenig geklärt sind, fast durchweg muß der Gehilfe die kleineren Werkzeuge stellen und in Stand halten. Außerdem stoßen wir auch auf eine uns noch nicht vorgekommene Art des Zuschlags auf den Stunden- resp. Akkordlohn, nämlich die Zulagen für Friedhofsarbeiten. Ganz ähnlich wie das Stuckateur-, Bauschlosserei- und Klempnergewerbe weist auch dieser Beruf den ständigen Wechsel von Werkstatt- und Bauarbeit auf, welch letztere sozusagen die Vollendung der ersteren ist. Die Aufstellung der Grabsteine, eine sehr oft von den Steinmetzen zu verrichtende Arbeit, läßt sich nun aber keiner dieser beiden Hauptarbeitsarten einreihen, sie bedingt besondere Bemühungen und verdient daher auch besondere Entschädigungen. Das Vorherrschen der Herstellung der Skulpturen und Geräte in dem Betrieb und das relative Zurücktreten der Bau- und Friedhofsarbeit erklärt uns auch, daß wir hier fast ausschließlich auf das Stücklohnsystem stoßen, welches durch den künstlerischen Charakter des Gewerbes doppelt bedingt ist. Trostlos dürftig sind noch die dem Arbeiterschutz gewidmeten Bestimmungen dieser Verträge, und doch könnte hier so viel zur Krankheitsvorbeugung, z. B. durch tarifliche Garantierung guter Ventilation, ordentlicher Reinigung der Werkstätten und Freihaltung derselben von Staub getan werden. Einen Vorstoß in dieser Richtung macht auch das Erfurter Abkommen, welches überhaupt vom Geiste des Fortschritts und der sozialen Einsicht durchweht zu sein scheint, was die unter „Vertragsüberwachung" wiedergegebenen Bestimmungen unstreitig bekunden. Nicht übersehen werden darf bei derselben Rubrik in Berlin die Verpflichtung der beiderseitigen Organisationen auf den Tarif, sie zeugt, wenn sie gleich hinter dem in Erfurt geplanten aktiven Vorgehen weit zurücksteht, doch von dem ehrlichen Bemühen, die Vereinbarungen auch aufrechtzuerhalten und eventuellen Vertragsbrüchen zu steuern. Eigentümlich mutet der Passus im Rochlitzer Abkommen an, welcher einen neuen Vertragsabschluß nur bei denselben Firmen zuläßt. Unsere anfängliche Auffassung, daß es sich hierbei um einen energischen und zielsicheren Kampf der tariftreuen Arbeitgeber und Arbeiter gegen Schmutzkonkurrenten handle, deren Untergang im beiderseitigen Interesse liege, trifft nach Mitteilung des Verbandsvorstandes durchaus nicht zu. Die eigenartige Bestimmung soll lediglich ein Ausdruck der persönlichen Feindseligkeit einer Arbeitgebergruppe gegen die andere sein, was übrigens immer noch nicht ausschließen würde, daß gewisse Vorkommnisse im Wettbewerb diesen Haß erzeugt hätten. Die Arbeiter scheinen allerdings dem Paragraphen nur zwangsweise oder vielmehr aus Kompromißgründen zugestimmt zu haben, hoffentlich

Digitized by Google

haben sie sich damit nicht die Wege künftiger Erfolge selbst versperrt. Einige der uns vorliegenden Vereinbarungen sichern den Gehilfen das Budenrecht zu, eine Vergünstigung, welche zum ehernen Bestand der Arbeiterrechte im Steinmetzgewerbe gehört. Sie entstammt der Zunftzeit, wo im Budenrecht Streitigkeiten zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmer unter Beisein des gesamten Personals in einer dazu besonders reservierten Zeit, und zwar während des Arbeitstages, meist am Montag geschlichtet wurden. Später entartete der löbliche Gebrauch nach Art der Blaumontagsorgien anderer Berufe, er hat sich aber doch noch, besonders an kleineren Orten, bis heute erhalten. Die Beilegung von Differenzen tritt allerdings mehr und mehr in den Hintergrund, sie findet durch Tarifkommissionen und Gewerbegerichte ihre sachgemäße Erledigung, dagegen benutzen die Gehilfen die ihnen gewährte Zeit, um in der Baubude oder Werkstatt Fragen des Arbeitsverhältnisses und wohl auch der Organisation zu besprechen. So werden z. B. heute im Budenrecht die Mitgliedsbücher des Verbandes kontrolliert, die Beiträge eingezogen und Versammlungsberichte von den Werkstattdelegierten erstattet, die mittelalterliche Schale birgt also bereits einen neuzeitlichen Kern, und vielleicht wird auch sie bald mit den letzten Resten des Patriarchalismus schwinden müssen.

Digitized by Google

Fünftes Kapitel.

Töpfereigewerbe.

Endlich haben wir noch die recht namhaften Tariferrungenschaften der Töpfer zu betrachten. Wir müssen bei der Besprechung dieses Gewerbes beachten, daß dasselbe in drei Unterbranchen, Ofensetzerei, Werkstatt- und Scheibenarbeiten zerfällt, eine Dreiteilung, welche den Verschiedenheiten der Arbeitsarten und des Arbeitsplatzes Rechnung trägt. Während die Werkstatt- und Scheibenarbeiter die einzelnen Hauptteile der Öfen — Kacheln usw. — fertigstellen, setzen die Ofensetzer diese auf den Bauten resp. in den Wohnungen zusammen, ihre Tätigkeit gleicht also ungefähr derjenigen der Bauklempner, -tischler und -einsetzer. Zu den Werkstattarbeiten wird übrigens auch die Herstellung von Gefäßen und Zierartikeln gerechnet, sie markiert die Grenzlinie, wo Töpferei und Porzellanindustrie ineinander übergehen. Vielfach kommt es nun vor, daß an einem Ort die Arbeitsbedingungen nur in einer der beiden Branchen tarifiert sind, während in der anderen vielleicht erst mündliche Vereinbarungen Rechte und Pflichten der Parteien bestimmen. Öfter aber finden wir noch die Erscheinung, daß nur eine der beiden Branchen an einem Platz vorhanden ist, was erklärlich wird, wenn wir uns vergegenwärtigen, daß beide Berufe auf einzelne Orte resp. Gegenden lokalisiert sind. Die großen Tonbearbeitungsfabriken sind gewöhnlich in einigen wenigen Gewerbszentren konzentriert, finden sich aber vereinzelt in allen Gegenden Deutschlands, dagegen treffen wir die Benutzung von Kachelöfen und damit die Ofensetzerei vorwiegend nur in Nord- und Ostdeutschland sowie in Sachsen, in Süddeutschland zieht man bekanntlich die eisernen Öfen und Herde vor, mit deren Anbringung auf den Bauten die Ofensetzer nichts zu tun haben. Unsere Tabelle weist daher denn auch manche Verträge auf, welche sich nur über einen Betrieb erstrecken. Es handelt sich dann fast immer um die einzige am Ort befindliche Töpferwerkstube resp. Tonwarenfabrik, und

Digitized by Google

wir glauben dazu berechtigt zu sein, diese Abmachungen den allgemeinen örtlichen Tarifen gleich zu werten, da sie sämtlichen Branchenangehörigen der Stadt zugute kommen, also die Grenze der lokalen Verallgemeinerungsmöglichkeit erreicht haben. Andererseits vermissen wir an vielen, uns als tarifgesegnet bekannten Plätzen Vereinbarungen der Ofensetzer, obgleich dort sämtliche Hauptberufe der Baugewerbe geordnete Arbeitsbedingungen aufweisen. In diesen Fällen möge sich der Leser das oben über die Lokalisierung dieses Gewerbszweiges Gesagte ins Gedächtnis zurückrufen. Im großen und ganzen darf ohne Bedenken konstatiert werden, daß der Korporativvertrag im Töpfereigewerbe, vor allem aber in der Ofensetzerei, zur allgemeinen Norm der Regelung der Arbeitsbedingungen geworden ist, und wir können hinzufügen, daß sich diese Kollektivabmachungen einer selten strikten Durchführung erfreuen. Von im ganzen 31 zuverlässigen Berichterstattern meldet uns nur einer aus Hannover, daß dort die Tarifdurchführung etwas lückenhaft sei. Die übrigen drücken ihre Zufriedenheit mit der Vertragstreue beider Parteien in allen Nuancen der Genugtuung aus. In keinem Berufe wurden uns so wenig Andeutungen von unternehmerseitigen Tarifbrüchen oder Lässigkeit der Arbeiter bei der Einhaltung der Vereinbarungen zur Kenntnis gebracht wie hier. Die Tatsache, daß die gute Organisation und das energische Temperament dieser Arbeiter der Unternehmerwillkür bald Schranken setzte, daß aber bei den ungemein komplizierten Akkordarbeiten eine unverbindliche Lohnregelung gar nicht denkbar, feste Preisverzeichnisse dagegen unumgänglich waren, macht es uns verständlich, daß die Korporativabkommen hier nicht erst ein Produkt des modernen Gewerkschaftsgeistes und neuzeitlichen sozialpolitischen Strebens sind, sondern daß sie sozusagen zu den Gewerbsalteigentümlichkeiten gehören. Die Spur des Kollektivvertrags läßt sich auch hier schwer verfolgen, die starke Arbeiterfluktuation verwischt sie uns häufig, und die kostbaren Tarifdokumente der älteren Zeit sind größtenteils in der sozialistengesetzlichen Schreckenszeit verloren gegangen. Immerhin vermögen wir an der Hand verschiedener Angaben nachzuweisen, wie alt an einigen Orten die Korporativverträge der Töpfer schon sind. In Anlehnung an unsere Tabelle teilen wir mit, daß Tarife bestehen

in	seit	in	seit
Bayreuth	1896,	Coswig	1901,
Beuthen	1902,	Dührenfurt	1900,
Brandenburg	1898,	Frankfurt a. O. (Ofensetzer)	1900,
Braunschweig	1886,	(Werkstattarbeiter)	1903,
Breslau	1897,	Fürstenwalde	1900,
Bützow	1901,	Gardelegen	1903,
Bunzlau (Scheibentöpfer)	1903,	Giesenbrügge	1903,

Digitized by Google

in	seit	in	seit
Güstrow	1902,	Nortorf	1902,
Halle	1884,	Oranienburg (Ofensetzer)	1900,
Hannover	1903,	(Werkstubenarbeiter)	1901,
Hildesheim	1900,	Osterfeld Anfang der 90er Jahre,	
Kottbus	1886,	Pirna (Werkstattarbeiter)	1888,
Lauf	1903,	(Ofensetzer)	1904,
Liebenthal	1902,	Rathenow (Ofensetzer)	1894,
Liegnitz	1893,	(Werkstubenarbeiter,	
Magdeburg	1886,	mündliche Zusage)	1902,
München	1874,	Rendsburg	1902,
Neudamm	1903,	Stettin Mitte der 80er Jahre,	
Neustrehlitz	1901,	Velten	1900,
Neumünster (derselbe Tarif wie in Rendsburg)	1901,	Wittenberg	1898.

Unsere Meinung, daß in diesem Gewerbe Tarifvereinbarungen geradezu unentbehrlich sind, wird durch die Beantwortung unserer Frage nach der Gestaltung der Arbeitsverhältnisse in der vertragslosen Zeit und damit nach den Motiven der ersten Tarifaktionen bestätigt. Unter sämtlichen Fragebogen sind höchstens vier, welche nicht die Bemerkung enthalten, daß die Lohnsätze durchaus ungeregelt gewesen seien, nicht selten werden die früher vorkommenden Lohnschwankungen und Abweichungen von Betrieb zu Betrieb als „unerträglich, unglaublich“ usw. geschildert, und vielfach geben unsere Gewährsmänner uns die durch die Tarife erzielten Lohnsteigerungen in Prozenten an. Dabei erfahren wir manchmal, daß die Lohnnivellierung gleichzeitig eine Steigerung der Akkordsätze von mindestens 20 % gebracht habe, aus Wittenberg hören wir allerdings, die früheren Arbeitsbedingungen seien bessere gewesen. Wahrscheinlich ist dort unser Berichterstatter selbst das Opfer der bei jedem tariflichen Ausgleich notwendigen Preisherabsetzungen für einige Positionen geworden, oder aber es bestand schon vorher ein, vielleicht bei günstiger Konjunktur abgeschlossener Vertrag, der dann unter dem Druck der Krise reduziert werden mußte. Vielfach waren früher die Leute gezwungen, lange Zeit unentschädigt auf Arbeitsmaterial zu warten, was bedeutende Lohneinbußen ausmachte, und oft mußten sie, obgleich gelernte Arbeiter, das Material nach dem Arbeitsplatz schleppen. Diese an sich wenig ins Auge fallenden Mißstände bekunden deutlich, wie wenig geachtet auch die qualifizierten Leute früher im Berufe waren, und wie rücksichtslos der Arbeitgeber seine Untergebenen zur Vergeudung ihrer Zeit in taten- und verdienstlosem Warten nötigte. Wohltuend berührt die Beobachtung, daß sehr häufig die Tarifvereinbarungen einen ihrer wichtigsten Zwecke, die Verhütung

Digitized by Google

von Arbeitseinstellungen, erfüllt haben. Während die erstmalige Festlegung der Abmachungen heftiger Streiks bedurfte, gelang es, dieselben auf dem Wege friedlichen Übereinkommens zu revidieren und zeitgemäß auszugestalten. Daß aber die Tariferfolge auch diese Gewerbe noch nicht ganz immun gegen Arbeitskonflikte machen, beweist der bedauerliche Gewaltakt der Unternehmer in diesem Frühjahr, die Massenaussperrung, welche sich ursprünglich über ganz Deutschland ausdehnen sollte. Noch einmal hatte sich der längst in seiner Kraft gebrochene Unternehmerabsolutismus aufgerafft, aber nicht zu einem Siegeszug, sondern zum Todeskampf. Heute herrscht wieder Ruhe im Beruf, und in den Aussperrungsorten wurde der Balsam der Tarifgemeinschaft in die den Arbeitern geschlagenen Wunden gegossen. Kämen unsere Fragebogen jetzt noch einmal zur Versendung, so würden uns sicher auf die Frage, ob Arbeitgeber und Arbeiter mit den Abmachungen zufrieden, und ob unter ihrem Einfluß eine steigende Anerkennung der Koalitionen zu beobachten sei, eine hoffnungsfreudigere Antwort zuteil als damals, wo die Berichterstatter unter dem erbitternden Druck dieser Provokation standen. Immerhin konstatierten nicht weniger als 16, also reichlich die Hälfte unserer Beantworter, daß sich das gegenseitige Verhältnis unter dem Einfluß des Korporativvertrags gebessert habe, und mit verschwindenden Ausnahmen teilen uns diese Berichterstatter auch die Zufriedenheit beider Parteien mit, nur einige wiederholen die ewige Selbstverständlichkeit, daß die Arbeiter gern mehr Lohn usw. haben möchten. Aus Bunzlau wird uns geschrieben, daß dank der geordneten Arbeitsbedingungen die unselige Fluktuation abgenommen habe, und unser Münchener Gewährsmann rühmt den sozialwirtschaftlichen Einfluß des Vertrags, indem er hervorhebt, daß jetzt nicht nur das häßliche Handeln beim Eintritt ins Arbeitsverhältnis durch die Tariffestsetzung ersetzt sei, sondern daß die Arbeiter auch bei sinkender Konjunktur ihrer vereinbarten Lohnsätze gewiß seien. Die bitterste und, wie es scheint, auch sachlich berechtigtste Klage kommt uns aus Liegnitz zu Ohren. Dort sei der Tarif lückenhaft, er öffne den zu Abzügen geneigten Unternehmern viele Hintertüren und habe wenig zur Vermeidung von Konflikten und zur Beseitigung des gegenseitigen Mißtrauens getan. Geradezu überraschend günstig scheinen diese Töpfertarife schon die Konkurrenzgepflogenheiten beeinflußt zu haben, wird uns doch aus 17 Orten eine allerdings erst minimale Abnahme der Schmutzkonkurrenz gemeldet. Dies ist um so wertvoller, als gerade dies Gewerbe den unsoliden Wettbewerb durch die Leichtigkeit, dort eine selbständige Existenz zu begründen, begünstigt. Oft sind es sogar frühere Gehilfen, welche, einmal Unternehmer geworden, gelegentlich Gesellen einstellen und sich dann um keinerlei Lohnabmachungen bekümmern. Die Solidaritätsbande mit dem Arbeiterstande sind zerrissen, und die Kollegialität zu den neuen Standesgenossen ist bei ihnen noch nicht stark genug, um sie von der Schleuderkonkurrenz abzuhalten, die

Digitized by Google

ihre traurige Existenz ermöglicht. Betrübend ist auch die Mitteilung, daß in München zwar eine Preiskonvention besteht und sogar schon seit einigen Jahren, daß dieselbe aber nicht mehr eingehalten wird.

Ort.	Vertragsdauer.	Arbeitszeit.	Arbeitsschluß.	Stundenlohn.	Überarbeit. a) Überstunden, b) Nacht „ c) Sonntagsstd.	Akkordarbeit.
Bautzen.	Ab 15. Febr. 1892. ¼jährl. Kündigung oder 1 Jahr weiter.	10 Std.		30—50 ₰. Werkstattarbeiter: 20 ₰.		5 Grundposit., 62 Nebenposit. Umsetzen alter Öfen ⅔ d. Preises für neue.
Berlin und Vororte.	1. Jan. 1902 bis 31. Dez. 1903. ¼jährl. Kündigung oder 1 Jahr weiter.	Auf Bauten: 8 Std. Privatarbeit: 9 Std.	Sonnabends 1 Std. früher.	8 ℳ p. Tag.		11 Grundposit., 253 Nebenposit.
Brandenburg a. H. (Ofensetzer.)	Von 1902 bis 1. Aug. 1906. 1 Monat Kündigung oder 1 Jahr weiter.	9 Std.		47—50 ₰.	Sonntags- u. Lichtarbeit verboten.	6 Grundposit., 99 Nebenposit.
Braunschweig. (Ofensetzer.)	1. Aug. 1888 bis 1. Aug. 1889. 1 Monat Kündigung.	9 Std.		67 ₰. 6 ℳ p. Tag.	b) c) 75% mehr.	9 Grundposit., 71 Nebenposit.
Breslau und Umgegend.	1. April 1902 bis 1. April 1903. 6 Wochen Kündigung oder 1 Jahr weiter.	9 Std.		45—50 ₰. Werkstattarbeiter: 40—50 ₰, dem durchschnittlichen Akkordverdienst entsprechend.	b) 75 ₰ p. Std. v. 10—6 Uhr.	16 Grundposit., 259 Nebenposit. „Meißener Oefen nach dortigem Tarif.“
Bützow i. M.	1. Jan. 1902 bis 1. Jan. 1904. 1 Monat Kündigung oder 2 Jahre weiter.			30 ₰, wenn Akkordverdienst höher 35—40 ₰.		4 Grundposit., 23 Nebenposit.

Digitized by Google

Das wäre in kurzem, was über die äußerst interessante Tarifentwicklung im Töpfergewerbe zu sagen ist; die tabellarische Zusammenstellung führt uns nun Form und Inhalt der einzelnen Verträge vor Augen.

tarife.

Überlandarbeit.	Arbeiterschutz.	Unterschrift.	Überwachung.	Besondere Bemerkungen.
10–40%, resp. 50 ₰ bis 2 ℳ p. Tag mehr.		vorhanden.	Taxationskommission.	Kündigung ausgeschlossen. Lohnzahlung Sonnabends von 4 Uhr ab. „Für Befreiung v. Zwange der Ortskasse hat jeder Gehilfe selbst zu sorgen."
	Vom 15. Okt. bis 1. April verglaste Fenster.	vorhanden.	Innungsvorstand und Gesellenausschuß.	Gesetzl. Kündigung ausgeschlossen. Lohnzahlung soll um 5 Uhr beendet sein; nach 6 Uhr muß die Wartezeit in Lohn bezahlt werden.
In 9 Ortschaften Zuschlag ausgeschlossen; in weiter gelegenen Orten 25% mehr.	Vergl. Fenster.	vorhanden.	Parität. Kommission.	Warten auf Material in Lohn.
Freie Station, od. 2,50 ℳ p. Tag mehr. Fahrt in Lohn. Fußtouren bei auswärtigen Akkordarbeiten p. Std. 1 ℳ.	Vergl. Fenster.	vorhanden.		14tägige Kündigung. Unverschuldete Versäumnisse während der Arbeit in Lohn.
Bis 5 km 10% mehr, „ 7½ „ 20% „ bei weiteren Entfernungen freie Station, oder 30% für Setzen, 40% mit Abladen d. Materials vor der Arbeitsstätte und 50% mit Abladen aus Bahnwaggon mehr. Freie Fahrt III. Klasse in Lohn.	Vergl. Fenster.	vorhanden.		Kündigung ausgeschlossen, jedoch muß angefangene Arbeit fertiggestellt werden.
Freie Kost oder 25% Akkordzuschlag.		vorhanden.		Bei Setzarbeiten hat der Meister einen Handlanger zu stellen.

Digitized by Google

Ort.	Vertragsdauer.	Arbeitszeit.	Arbeitsschluß.	Stundenlohn.	Überarbeit. a) Überstunden, b) Nacht „ c) Sonntagsstd.	Akkordarbeit.
Bunzlau. (Scheibentöpfer.)	23. Juli 1900 bis 31. Juni 1902. 1/4 jährl. Kündigung oder 2 Jahr weiter.	13 Std. inkl. Pausen.				36 Grundposit., 110 Nebenposit.
do. (Ofentöpfer.) 2 Firmen a und b.	1. Juli 1903 bis 1. Juli 1904. 1/4 jährl. Kündigung oder immer 1 Jahr weiter.	10 Std. b. „Jedoch gestatte ich, daß je nach Lage der Arbeit auch mal eher angefangen od. auch länger gearbeitet werden kann. Aber es darf die Zeit nicht zu sehr und nicht immer überschritten werden."		30 ₰.		a. 13 Grundposit., 49 Nebenposit. b. 11 Grundposit., 50 Nebenposit. „Die Akkordpreise verstehen sich für ältere Gesellen: für ausgelernte Lehrlinge behalte ich mir die Preise vor."
Cöthen und Umgegend.	Von 1899 bis 1. Juli 1901. 1 Monat Kündigung oder 2 Jahre weiter.	10 Std.		30—40 ₰. Für Tonzurichten: 35 ₰.		28 Grundposit., 197 Nebenposit.
Coswig i. Anhalt. (Werkstattarbeiter.)	1. Juli 1901 bis 1. Okt. 1902. 1 Monat Kündigung.	11 Std. für Brennhausarbeiter.		Für Brennhausarbeit: 2,50 ℳ p. Tag.		103 Positionen. Einheitsmaß festgelegt.
Dresden und Umgegend.	Ab 1. Jan. 1899. 1/4 jährl. Kündigung, kann nur am 30. Sept. erfolgen.	9 Std.		40—70 ₰. 4 ℳ p. Tag.	b) c) 25 ₰ mehr. Lichtarbeit ist unzulässig.	10 Grundposit., 164 Nebenposit. 8 Tarife für Spezialöfen. Umsetzen alter Öfen 2/3 wie neue.
Erfurt. (Ofensetzer.)	1. April 1901 bis 1. April 1902.	10 Std.		Bestehende Stundenlöhne werden um 10 % erhöht.	a) b) c) 15 % mehr.	

Digitized by Google

tarife.

Überlandarbeit.	Arbeiterschutz.	Unterschrift.	Überwachung.	Besondere Bemerkungen.
		vorhanden.		
		vorhanden.	a. „Streitigkeit. sind gemeinsam zu regeln." b. „Änderungen u. Streitigkeiten sind nur durch die bei mir beschäftigten Leute zu regeln."	Lohnzahlung in Arbeitszeit. Für Beleuchtung sorgt der Arbeitgeber. a. Kündigung ausgeschlossen. b. „ 14 Tage.
Bis $1^1/_2$ Std. Entfernung 1 ℳ, über $1^1/_2$ Std. 2 ℳ p. Tag mehr.		vorhanden.		
	„Das Bier faßweise u. Branntwein literweise commune in den Fabrikräumen zu trinken, ist nicht gestattet."	vorhanden.		„Jeder Scheiben- u. Brennhausarbeiter ist verpflichtet, die Woche voll zu arbeiten von Montag bis Sonnabend; nur dringende Umstände entbinden davon."
Von 3 —$4^1/_2$ km 5%, „ $4^1/_2$—$7^1/_2$ „ 50% oder p. Tag 0,50—3,00 ℳ mehr. Reisezeit p. Std. 60 ₰.	Vergl. Fenster.	vorhanden.	Parität. Kommission.	Kündigung ausgeschlossen. Lohnzahlung v. 4—6 Uhr. Gesellen müssen Lehrlinge anlernen. Parität. Arbeitsnachweis.
Für die nächstliegenden Orte 1 ℳ p. Tag mehr; die übrigen 50% Zuschlag.		vorhanden.	Parität. Kommission.	Kündigung nach Fertigstellung des Akkords ausgeschlossen. Lohnzahlung Freitags. Warten auf Material wird in Lohn vergütet.

Digitized by Google

Ort.	Vertragsdauer.	Arbeitszeit.	Arbeitsschluß.	Stundenlohn.	Überarbeit. a) Überstunden, b) Nacht „ c) Sonntagsstd.	Akkordarbeit.
Forst i. d. L. (Ofensetzer.)	Ab 22. Aug. 1899.	9½ Std.		36 ₰ 4 ℳ p. Tag.	a) b) c) 50 ₰ p. Std.	24 Positionen.
Frankfurt a. O.	1. Mai 1903 bis 1. Mai 1905. ¼jährl. Kündigung oder 1 Jahr weiter.	10 Std.	Sonnabends 1 Std. früher.	35—45 ₰	a) b) c) 50 ₰ p. Std.	7 Grundposit., 101 Nebenposit.
Gardelegen.	1. Mai 1903 bis 1. Mai 1904. ¼jährl. Kündigung oder 1 Jahr weiter.			30—35 ₰ In 4 Wintermonaten: 25—30 ₰		Akkordtarif vorhanden.
Giesenbrügge. (Ofenfabrik.)	6. Febr. 1903 bis 1. Okt. 1904.			4 ℳ p. Tag.		15 Grundposit., 66 Nebenposit.
Glogau.	29. Juni 1903 bis 30. Juni 1905. ¼jährl. Kündigung sonst 1 Jahr weiter.	12 Std. einschließlich Pausen.	(Siehe „Besond. Bemerkungen.“)	35 ₰		31 Positionen.
Güstrow.	1. Mai 1902 bis 1. Mai 1903. 10 Wochen Kündigung od. 1 Jahr weiter.	10 Std.		30—35 ₰		7 Grundposit., 64 Nebenposit.
Halle a. S. (Ofensetzer.)	1. Sept. 1902 bis 31. Juli 1904. ¼jährl. Kündigung oder 1 Jahr weiter.	9 Std. Im Winter wie Bauarbeiter.		60 ₰ Umsetzen: 55 ₰ p. Std.	a) c) 75 ₰ p. Std., auch für Akkordarbeit.	8 Grundposit., 149 Nebenposit.

Digitized by Google

tarife.

Überlandarbeit.	Arbeiterschutz.	Unterschrift.	Überwachung.	Besondere Bemerkungen.
40 % mehr.	Vergl. Fenster.	vorhanden.		1. Mai frei.
Freie Fahrt IV. Klasse in Lohn; p. Tag 75 ₰, mit Übernachten 2 ℳ mehr, od. freie Station.	Vergl. Fenster.	vorhanden.	Parität. Kommission schlichtet und taxiert fehlerhafte Arbeiten; innerhalb 8 Tagen nach Kündigung des Tarifs tritt Kommiss. zur Revision zusammen. Die Arbeiterorganisation hat streng für die Durchführung des Tarifs zu sorgen.	Kündigung ausgeschlossen. „Pfuscharbeit" ist verboten.
Freie Fahrt. Freie Station, oder 75 ₰ p. Tag mehr.		vorhanden.		
		vorhanden.		
		vorhanden.		Lohnzahlung Sonnabends 5½ Uhr, vor 3 hohen Festen um 3 Uhr.
Gehzeit in Lohn; bei größ. Entfernungen freie Station und freie Fahrt.		vorhanden.		Kost und Logis für Werkstattarbeiter abgeschafft.
Nach Ortschaften, die mit der Straßenbahn zu erreichen sind, freie Fahrt in Lohn; wenn die Rückfahrkarte mehr als 1 ℳ kostet, freie Station oder 2,50 ℳ p. Tag mehr. Sonntags ist ebenfalls Vergütung zu gewähren, oder freie Fahrt nach Hause. Bis zu 1 Std. Entfernung Weg in Lohn.	Vergl. Fenster.	vorhanden.	„Sonderabmachungen unter die in diesem Lohntarif enthaltenen Preise und Bestimmungen sind ungültig."	Kündigung nach Fertigstellung des Akkords ausgeschlossen. Lohnzahlung in Arbeitszeit. Unverschuldetes Warten auf Material in Lohn.

Digitized by Google

Ort.	Vertragsdauer.	Arbeitszeit.	Arbeitsschluß.	Stundenlohn.	Überarbeit. a) Überstunden, b) Nacht „ c) Sonntagsstd.	Akkordarbeit.
Hannover-Linden.	1. April 1903 bis 1. Okt. 1904. 1/4 jährl. Kündigung oder 1 Jahr weiter.	9 Std.	Sonnabends 1 Std. früher.	Spezialarbeiten: 75 ₰. Reparieren u. Reinigen v. Öfen ꝛc.: 40–60 ₰.		11 Grundposit., 73 Nebenposit.
Hirschberg i. Schl.	1. Mai 1900 bis 1. Mai 1902. 1/4 jährl. Kündigung.	10 Std.		25—45 ₰. Werkstatt: 25—30 ₰.	Aufschlag nach Vereinbarung.	9 Grundposit., 70 Nebenposit.
Kassel. (Ofensetzer.)	Unbegrenzt, kann nur zwischen Februar und März gekündigt werden.	9 Std.		45—56 ₰. 5 ℳ p. Tag; je nach Leistung.	a) b) c) 25 ₰ mehr.	8 Grundposit., 65 Nebenposit. Nicht vorgesehene Arbeiten sowie Reparaturen und Umsetzen in Lohn.
Kottbus.	Ab 1. Mai 1902.		Sonnabends 1, vor hohen Festen 3 Std. früher.	40 ₰.	b) 60 ₰ p. Std. c) 50 ₰ „ „	5 Grundposit., 49 Nebenposit.
Lauf i. Bayern. (Ofenfabrik.)	23. Juli 1903 bis 23. Juli 1905. 1/4 jährl. Kündigung oder 2 Jahre weiter.	12 Std. inkl. Pausen.	Vor hohen Festen 1 Std. früher.	14—16 ℳ p. Woche.		5 Grundposit., 278 Nebenposit. Nicht vorgesehene Akkordarbeiten unterliegen d. Vereinbarung mit der Lohnkommission.
Liegnitz. (Ofensetzer.)	Ab 21. Febr. 1902.			30—40 ₰.	a) b) c) 10—15 ₰ mehr.	25 Grundposit., 148 Nebenposit. Umsetzen alter Öfen 3/4 d. Preises wie neue.
Lübeck. (Ofensetzer.)	1. April 1900 bis 31. März 1901. Wenn Kündigung nicht erfolgt, weiter.	12 Std. inkl. Pausen wie Maurer.		53 ₰.	a) 63 ₰ p. Std. b) 74 ₰ „ „ c) b) Pausen werden mitbezahlt.	9 Grundposit., 52 Nebenposit. Alte Öfen 1/2 wie neue.

Digitized by Google

tarife.

Überlandarbeit.	Arbeiterschutz.	Unterschrift.	Überwachung.	Besondere Bemerkungen.
Freie Station od. 2,50 ℳ p. Tag mehr. Fahrzeit und Materialauspacken p. St. 50 ₰. Für die Umgegend wird — wenn möglich — die Straßenbahn benutzt, für welche Fahrgeld mit Ausnahme von 8 benannten zum Stadtkreis gehörigen Orten entschädigt wird.		vorhanden.	Parität. Kommission taxiert strittige Arbeiten.	Nach Beendigung des Akkords ist die Kündigung ausgeschlossen. Lohnzahl. muß spätestens 1 Std. nach Feierabend erledigt sein. Unverschuldetes Warten auf Arbeit von der Zeit der Meldung ab 50 ₰ p. Std.
Bei größeren Entfernungen 20% mehr, sowie Fahrt in Lohn.		vorhanden.	Ständ. parität. Kommission entscheidet üb. Neuerungen.	Kündigung 14 Tage.
Freie Station od. 2,50 ℳ p. Tag.	Vergl. Fensterbestimmgen sind streng einzuhalten.	vorhanden.	Taxationskommission entscheidet über mangelhafte Arbeiten.	Unverschuldete Versäumnisse in Lohn. Lohnzahlung zwischen 5 bis 6 Uhr. Jeder Geselle ist verpflichtet, einen Lehrling anzulernen.
Freie Fahrt oder Weg in Lohn und freie Station oder 1,50 ℳ p. Tag mehr.	Vergl. Fenster.	vorhanden.		Über ½ Std. auf Lohn warten wird als Überstunde bezahlt.
		vorhanden. (1 Firma.)	Lohnkommission.	
Bei größ. Entfernungen 25% mehr.		vorhanden.	Gesellenausschuß setzt Abzug für minderwertige Arbeiten fest.	Lohnzahlung in der letzten Arbeitsstunde.
Unter 5 km p. km 10 ₰ p. Tag mehr; über 5 km freie Station.	Vergl. Fenster.	vorhanden.	Parität. Kommission.	Kündigung ausgeschlossen. Lohnzahlung Freitags. Im Arbeitsverhältnis stehende Gesellen dürfen keine Arbeiten auf eigne Rechnung übernehmen.

Digitized by Google

Ort.	Vertragsdauer.	Arbeitszeit.	Arbeitsschluß.	Stundenlohn.	Überarbeit. a) Überstunden, b) Nacht „ c) Sonntagsstd.	Akkordarbeit.
Magdeburg.	15. Aug. 1901 bis 1. April 1903. ¼jährl. Kündigung.	11 Std. inkl. Pausen.		50 ₰. Junggesellen im 1. Jahre 40 ₰. Spezialarbeiten: 60 bis 65 ₰.	a) c) 10 ₰ mehr, b) 20 ₰ „ von 10 Uhr ab.	9 Grundposit., 151 Nebenposit.
München.	Ab 1903 bis 1906. ¼jährl. Kündigung oder 3 Jahre weiter.	9 Std.		3—5 ℳ p. Tag. Spezialarbeiten: 6 ℳ.	b) c) 100% mehr.	10 Grundposit., 181 Nebenposit. Umsetzen in Tagelohn. (Abänderung von 3 Positionen treten am 1. April 1904 in Kraft.)
Neiße und Umgegend.	Ab 1. Sept. 1889. ¼jährl. Kündigung kann nur am 31. März erfolgen.	11 Std.		30—35 ₰. Werkstatt: 2,50—3 ℳ p. Tag.	a) b) c) 20 ₰ mehr.	5 Grundposit., 28 Nebenposit. Scheibenarbeiten nur in Lohn.
Neu- u. Alt-Strehlitz. (Ofensetzer.)	1. April 1901 bis 1. April 1902. ¼jährl. Kündigung oder 1 Jahr weiter.	10 Std.		30—35 ₰.		3 Grundposit., 72 Nebenposit. 2 Akkordposit. erhöhen sich um 1 resp. 2 ℳ.
Neudamm.	1. Okt. 1902 bis 1. Okt. 1903. ¼jährl. Kündigung oder 1 Jahr weiter.	11 Std.		3,50 ℳ p. Tag.		24 Grundposit., 466 Nebenposit.
Neumünster.	2. Juli 1903 bis 2. Juli 1905. 1 Monat Kündigung oder 1 Jahr weiter.	10 Std. Winterskala bis 7 Std.	Vor hohen Festen um 5 Uhr.	Geübte Gehilfen: 47 ₰. Ungeübte Gehilfen: 38 ₰.	a) b) c) 65 ₰ p. Std.	Ausgeschlossen.
Nortorf.	August 1902 bis 1. Mai 1904. 1 Monat Kündigung oder 1 Jahr weiter.	10 Std.		40 ₰.		83 Positionen.

Digitized by Google

tarife.

Überlandarbeit.	Arbeiterschutz.	Unterschrift.	Überwachung.	Besondere Bemerkungen.
Für Logis 50 ₰ p. Tag Auslösung; unter 15 km Entfernung freie Fahrt in Lohn und p. Tag 1,50 ℳ mehr, darüber 2,50 ℳ p. Tag mehr.	Vergl. Fenster.	vorhanden.		Unverschuldete Versäumnisse in der Arbeit in Lohn.
Freie Fahrt in Lohn. „Im Burgfrieden freie Fahrt und Auslösung nach Übereinkommen." Ohne Übernachtung 60 ₰ p. Tag, innerhalb Deutschlands 2 ℳ, im Ausland 3 ℳ p. Tag mehr, oder freie Station.		vorhanden.		Bei Bauarbeit Lohnzahlg. abends 5 Uhr.
Freie Station, oder 20% mehr, Reisezeit in Lohn.	Vergl. Fenster.	vorhanden.		Kündigung ausgeschlossen. Lohnzahlung v. 6—7 Uhr.
		vorhanden.		Gesellen verpflichten sich Pfuscharb. zu unterlassen. (Für Werkstattarb. besteht ebenfalls Tarif — war nicht erhältlich.)
		vorhanden.		Lohnzahlung Sonnabends in Arbeitszeit.
Freie Fahrt und freie Station.	Vergl. Fenster.	vorhanden.	Gehilfen, die den Tarif nicht einhalten, müssen aus der Organisation ausgeschlossen werden.	Kündigungsfrist ausgeschlossen.
Freie Kost u. freie Fahrt.		vorhanden.		

Digitized by Google

Ort.	Vertragsdauer.	Arbeitszeit.	Arbeitsschluß.	Stundenlohn.	Überarbeit. a) Überstunden, b) Nacht „ c) Sonntagsstd.	Akkordarbeit.
Oranienburg und Umgegend.	1. Febr. 1901 bis 31. Jan. 1902. ¼jährl. Kündigung, oder 1 Jahr weiter.	9 Std.		Spezialarbeiten: 7 ℳ p. Tag. Abladen v. Kachelzeug v. Wasserfahrzeugen 75 ₰ p. Std., vom Wagen 60 ₰ p. Std. Andere Lohnarbeiten nach Vereinbarung.		6 Grundposit., 159 Nebenposit.
Osterfeld. (Kunstöfen-, Tonwaren- u. Chamottefabrik.)	1. Jan. 1904 bis 1. April 1906. ¼jährl. Kündigung oder 2 Jahre weiter.					10 Grundposit., 115 Nebenposit.
Pirna.[1]) (Werkstattarbeit.)	Ab 1900. ¼jährl. Kündigung, kann nur am 31. Dez. jed. Jahres erfolgen.	10 Std. „Doch ist es den Gesellen unbenommen, im Sommer 11 Std. zu arbeiten."	Vor 3 hoh. Festen mittags.			4 Grundposit., 70 Nebenposit.
Rathenow.	1. Juli 1903 bis 1. Juli 1905. ¼jährl. Kündigung.	10 Std.		40—45 ₰	b) 60 ₰ p. Std. Lichtarbeit auf dem Bau fällt fort.	7 Grundposit., 220 Nebenposit.
Rendsburg.		10 Std.		Ofensetzer: 45 ₰; bei Reparaturen 40 ₰ Werkstattarb.: 35 ₰		
Sprottau.	1. Mai 1903 bis 1. Mai 1904. 6Wochen Kündigung oder immer 1 Jahr weiter.			25—35 ₰		8 Grundposit., 120 Nebenposit.
Stettin.	1. Juli 1903 bis 17. April 1906. 4 Monat kündigen oder 1 Jahr weiter.	9 Std. Winter nach Tageslicht.		50 ₰	a) b) c) 1 ℳ p. Std. ausgenommen Kachelabladen, wofür 60 ₰ p. Std. bezahlt werden.	10 Grundposit., 224 Nebenposit.

[1]) Für Ofensetzer gilt der Dresdener Tarif vom Jahre 1899.

Digitized by Google

tarife.

Überlandarbeit.	Arbeiterschutz.	Unterschrift.	Überwachung.	Besondere Bemerkungen.
	Vergl. Fenster.	vorhanden.	Parität. Kommission.	Gesellen dürfen nur bei Innungsmitgliedern arbeiten auch wenn Nichtinnungsmeister den Tarif anerkennen. Selbständige Arbeiten dürfen die Gehülfen nicht übernehmen.
		vorhanden. (1 Firma.)	Für neue Artikel wird unter Zuziehung der Lohnkommission der Preis festgesetzt.	
		vorhanden.		Lohnzahlg. muß bis 7 Uhr beendigt sein.
	V. 1. IX.—1. IV. vergl. Fenster.	vorhanden.		
5 ₰ p. Std. weniger Lohn, aber Meister bezahlt volle Kost.				
Freie Station oder 25 %; ohne Übernachten 10 % mehr. Wöchentlich freie Fahrt bis zum Fahrgeldbetrag von 1,50 ℳ, auch wenn nicht gefahren wird, zu gewähren. Bei Lohnarbeit 20 % mehr.		vorhanden und von d. Polizeiverwaltung beglaubigt.		
Einmal freie Hin- u. Rückfahrt in Lohn; wo keine Bahnverbindung, pro Tag 2 ℳ mit, und 1 ℳ ohne Übernachten mehr.	Vergl. Fenster.	vorhanden.		Kündigungsfrist ausgeschlossen. Mehr als 1 Stunde auf Lohn oder Material warten, wird in Lohn entschädigt.

Digitized by Google

Ort.	Vertragsdauer.	Arbeitszeit.	Arbeitsschluß.	Stundenlohn.	Überarbeit. a) Überstunden, b) Nacht „ c) Sonntagsstd.	Akkordarbeit.
Stralsund.	Kann nur im März jeden Jahres gekündigt werden. (Abschluß nicht ersichtlich.)	10 Std.		35 ₰ Werkstattarb.: 28 ₰	a) b) c) 40 ₰ p. Std.	4 Grundposit., 54 Nebenposit. Für bestimmte Reparaturen Pauschalsummen festgelegt; andere werden in Lohn ausgeführt.
Straßburg i. E.	1. Mai 1904 bis 30. April 1905. 4 Wochen kündigen oder 1 Jahr weiter.	10 Std.		5 % Erhöhung der bebestehenden Löhne.	a) 33⅓ % mehr, b) 66⅔ % mehr, c) 100 % mehr. b) von 9 bis 6 Uhr.	
Thorn.	4. Mai 1904 bis 4. Mai 1905. ¼jährl. Kündigung oder immer 1 Jahr weiter.	12 Std. inkl. Pausen. Winter nach Tageslicht.		40—50 ₰	a) 15 ₰ mehr, b) c) 50 % „ b) von 10 bis 5 Uhr	9 Grundposit., 104 Nebenposit.
Velten i. d. M.	1. Okt. 1902 bis 1. Okt. 1903. ¼jährl. Kündigung oder 1 Jahr weiter.	10 Std.	Sonnabends 1 Std. früher.			24 Grundposit., 466 Nebenposit.
Wilhelmshaven.	1. Nov. 1893 bis 1. April 1895. 1 Monat Kündigung.	10 Std. Vom Okt. bis April 10½ Std.		50 ₰ 5 ℳ p. Tag. Werkstattarb.: 35 ₰	a) b) 50 ₰ mehr, c) 10 ₰ „	9 Grundposit., 73 Nebenposit.

Digitized by Google

tarife.

Überlandarbeit.	Arbeiterschutz.	Unterschrift.	Überwachung.	Besondere Bemerkungen.
Reiseversäumnisse werden nach Übereinkunft vergütet.	Von Okt. bis April vergl. Fenster.	vorhanden.		Handlangerarb. nach Größe und nach Vereinbarung vergütet.
Fahrt nach Arbeitszeit mit Überstundenaufschlag. Außerhalb der Stadtumwallung u. über 2 km von d. Werkstatt Weg in Lohn, Fahrgeld od. frei Mittagessen.		vorhanden.	Ständige paritätische Kommission schlichtet bei Streitigkeiten, die sich nur auf den Arbeitstarif beziehen dürfen, innerhalb 3 Tagen nach erfolgter Anrufung.	Lohnzahlung wöchentlich. „Unentgeltliche Verabfolg. der Haumesser.“ Tarif muß in Werkstätten aushängen.
Freie Fahrt letzter Klasse u. 75 ₰ p. Tag mehr; Vergütigung für Reisezeit bei größeren Entfernungen nach Vereinbarung.		vorhanden.	„Die Gesellen verpflichten sich, dahin zu wirken, daß sämtliche am Ort befindlichen Gesellen dem Tarif beitreten. Die Meister verpflichten sich, keine Gesellen zu beschäftigen, welche nicht dem Verbande der organisierten Töpfer Deutschlands angehören.“	Zum Auf- und Abpacken der Waren wird 1 Person gestellt. Material wird auf Arbeitsstelle geliefert. Kündigung nach Beendigung des Akkords ausgeschlossen. Die Gesellen dürfen Arb. auf eigne Rechnung nicht übernehmen.
		vorhanden.		Lohnzahlung Freitags in Arbeitszeit. „An Lichtgeld erhält jeder Geselle p. Woche 20 ₰.“
Reiseversäumnis in Lohn, freie Station oder 2,50 ℳ p. Tag mehr.	„Jeder Bau, in dem gearbeitet werden soll, muß vom 15. Okt. bis Ende April mit Fenstern versehen sein unter der Bedingung, daß die Kälte und Zugluft derartig ist, daß nicht gearb. werden kann.“	vorhanden.		Kündigung f. Lohnarbeiter 14 Tage, für Akkordarbeiter ausgeschlossen. Unverschuldete Versäumnisse bei der Arbeit in Lohn.

Digitized by Google

Ort.	Vertragsdauer.	Arbeitszeit.	Arbeitsschluß.	Stundenlohn.	Überarbeit. a) Überstunden, b) Nacht „ c) Sonntagsstd.	Akkordarbeit.
Wittenberg. (Werkstattarbeiten.)	Ab 1898.			Richtet sich nach dem durchschnittlichen Akkordverdienst.		15 Grundposit., 217 Nebenposit.
Zittau. (Ofensetzer.)	15. Juli 1897 bis 1. Jan. 1898.				b) c) 30% mehr.	7 Grundposit., 32 Nebenposit. Umsetzen alter Öfen $^2/_3$ d. Preises wie neue.
Zwickau und Umgegend.	Ab 1. August 1900. Änderungen können jederzeit nach vorheriger 2monatl. Kündigung vorgenommen werden.	$10^1/_2$ Std. Normal.		40—60 ₰	a) 25% mehr, b) c) 50% „ b) nach 10 Uhr. Lichtarbeit unzulässig.	6 Grundposit., 116 Nebenposit. Nicht verzeichnete Spezialarbeiten nach Dresdener Tarif.

Auffallend viele der hier dargestellten Tarife datieren lange Zeit zurück, sind also allem Anschein nach seit Jahren nicht mehr revidiert worden. Allerdings ist leider vielfach das Verständnis für die Wichtigkeit von der Umgestaltung der bestehenden Korporativabkommen noch so schwach entwickelt, daß sehr häufig der Verbandsleitung keine Berichte von erfolgten Vertragsrevisionen erstattet werden, es mag demnach wohl sein, daß uns manche tarifliche Neubildung entgangen ist. Einige der wiedergegebenen Abmachungen sind auch bereits abgelaufen, und wir vermögen nicht mitzuteilen, ob und unter welchen Abänderungen sie fortbestehen, dürfen aber, auf Erfahrungen gestützt, vermuten, daß selten die Parteien auf das bereits bewährte Vertragsverhältnis verzichtet haben werden. Wie groß die Rolle der Akkordarbeit in diesem Gewerbe ist, geht aus der Detailliertheit der Akkordtarife hervor, ihre interessanten Einzelheiten können hier nicht geschildert, geschweige denn wiedergegeben werden, doch machen wir auf die hohe Zahl der Grund- und Nebenpositionen aufmerksam. Nur in Neumünster ist, obgleich wir eine Baubranche vor uns haben, die Stückarbeit vertraglich ausgeschlossen, in Erfurt und Straßburg fehlen regelnde Bestimmungen für sie, und aus Gardelegen war uns der vorhandene Preistarif nicht zugänglich. Reparaturarbeiten werden gewöhnlich, wie die Tabelle unter der Rubrik „Akkord" nachweist, mit einem entsprechenden Abschlag nach den Sätzen des Akkordtarifs

Digitized by Google

tarife.

Überlandarbeit.	Arbeiterschutz.	Unterschrift.	Überwachung.	Besondere Bemerkungen.
		vorhanden.		Kündigung 14 Tage.
Bei über 1 Std. Entfernung 30% mehr oder freie Station.		vorhanden.	Fehlerhafte Arbeit wird durch Taxationskommiss. abgeschätzt.	
Reisezeit in Lohn. Je nach Entfernung 20 bis 50% od. 1—2,50 ℳ p. Tag mehr.	Vergl. Fenster.	vorhanden.	Parität. Taxationskommission.	Kündigungsfrist ausgeschlossen. Lohnzahlung v. 4—6 Uhr.

bezahlt, oder sie müssen im Stundenlohn verrichtet werden, was ohne weiteres eine Lohnverminderung bedeutet, haben doch hier die Stunden- und Tagelohnsätze mehr nur die Bedeutung von Vorbeugungsmaßnahmen gegen Preisdrückerei bei Arbeiten, die ihrer Natur nach nicht im Akkord gemacht werden können, oder sie dienen zur Verhütung von Lohndrückereien durch minderleistende sowie jugendliche Arbeitskräfte. Von 45 Verträgen enthalten 21 Bestimmungen über die Verglasung der Fenster im Winter. Schon früher bot sich uns Gelegenheit, die sog. „Fensterfrage" in anderen dem Baugewerk verwandten Berufen zu streifen, vorwiegend sind aber die Töpfer an ihrer befriedigenden Regelung interessiert. Es handelt sich hierbei, wie bekannt, um das tariflich bekräftigte Gebot, daß die im Spätherbst und Winter in den halbfertigen Bauten arbeitenden Personen vor der Zugluft und Feuchtigkeit durch die Verglasung der Fenster geschützt werden müssen, und zwar je nach den Witterungsverhältnissen vom 1. oder 15. Oktober bis zum 15. März resp. 1. April. Die Notwendigkeit dieser Maßnahme zum Gesundheitsschutz der Arbeiter bedarf hier keiner Begründung, um so weniger als ihr ja auch bereits in den fortschrittlicheren Verordnungen zum Schutze der Bauarbeiter Aufmerksamkeit gewidmet wird, wohl aber soll nicht verschwiegen werden, daß die Durchführung dieser selbstverständlichen Anforderung an das Menschlichkeitsgefühl der Unternehmer sehr häufig auf fast kindisch hartnäckigen Widerstand

Digitized by Google

stößt. Wenn es in den Tarifverträgen der Töpfer Paragraphen gibt, die unselige Streitigkeiten heraufbeschwören, so sind es diejenigen, welche dieses Gebiet des Arbeiterschutzes betreffen. Es sei aber auch angedeutet, daß die Arbeiterschaft im tariflichen Übereifer hier zu schematische Anforderungen an das Entgegenkommen der Arbeitgeber stellen kann. So wird heute von der Verbandsleitung der Berliner Töpfer selbst eingesehen, daß man im Vertrag den Termin, an dem die Verglasung vorgenommen werden muß, zu frühzeitig angesetzt hat. Derartige Überschreitungen der Grenze des Erreichbaren tragen aber noch den Charakter der tastenden Versuche, sie sollen durch vernünftige Nachgiebigkeit der Arbeiterschaft möglichst bald sachgemäßeren Bestimmungen weichen, dürfen aber unter keinen Umständen als Argument gegen die Berechtigung der Ansprüche auf Verglasung der Fenster benutzt werden und entschuldigen keinen Arbeitgeber, der durch Mißachtung vernünftiger Vorschriften das Leben und die künftige Arbeitsfähigkeit seiner Untergebenen in Gefahr bringt. Auch ein Stück Arbeiterschutz, der sich aber allerdings nicht gegen die Rücksichtslosigkeit der Unternehmer, auch nicht gegen alt eingefleischte gewerbliche Mißstände, sondern gegen die Verrohung der Sitten der Arbeiter kehrt, finden wir unter „Arbeiterschutz" in dem Abkommen für Coswig. Die Tarifüberwachung und Beilegung von Vertragsdifferenzen ist auch hier im allgemeinen schon recht vorgeschritten. Sehr häufig, sicher öfter als dies aus den Urkunden hervorgeht und daher in der Tabelle angegeben ist, bestehen sog. Taxationskommissionen. Sie sind gewöhnlich paritätisch zusammengesetzt und entweder frei von den Parteien gewählt oder aus dem Gesellenausschuß unter Leitung der Innung gebildet, und ihnen liegt die Abschätzung mangelhaft hergestellter Arbeiten resp. die Festsetzung niedriger Löhne für dieselben ob. Den Ausschluß der Nichtverbändler, den wir schon früher bei einigen graphischen Gewerben, sowie in einer Branche der Schlägerberufe bedauerten, finden wir übrigens hier in Thorn leider wieder, und nur der Umstand, daß dort dem freien Verband keinerlei Konkurrenzorganisation gegenübersteht, macht es erklärlich, daß noch von keiner Seite gegen diese vertragliche Konservierung terroristischer Rücksichtslosigkeit Protest erhoben worden ist. Recht erfreulich, aber auch dringend notwendig ist das häufig vorkommende Verbot der Übernahme von Privatarbeiten durch die Gesellen, drängen sich doch in diesem Berufe unter dem Druck der winterlichen Arbeitslosigkeit sehr viele Arbeiter durch Übernahme von Reparaturarbeiten in den Meisterstand, um dort in oft kurzer Zeit große Verwüstungen durch ihre Preisdrückereien anzurichten und dann später als Gehilfen ihr unkollegiales Vorgehen mit verschlechterten Arbeitsbedingungen zu büßen. In Bunzlau wird den Gehilfen zugesichert, daß der Arbeitgeber für Beleuchtung sorgt, was dort sowie an vielen anderen Orten früher nicht der Fall war. Daß sich die Belastung der Gesellen mit den Aus-

Digitized by Google

gaben der Betriebserhaltung, vor allen der Deckung der Beleuchtungskosten bis heute erhalten hat, beweist auch die Bestimmung im Veltener Vertrag, welche den Gehilfen das sog. „Lichtgeld", eine vom Unternehmer gewährte Entschädigung für die Ausgaben des Arbeiters, in Aussicht stellt. Sonst bietet die Rubrik „Besondere Bemerkung" wohl viel Wissenswertes, aber wenig Neues.

Wir können jedoch die Besprechung der Tarifentwicklung im Töpfergewerbe nicht abschließen, ohne der bedeutsamen Vorboten einer bezirksweisen Vertragsausdehnung gedacht zu haben. Die Tarife für Berlin und Dresden sind z. B. bereits auf eine ganze Reihe von Vororten unter Vereinbarung der selbstverständlichen Lohnabschläge ausgedehnt worden, und man darf ohne Bedenken sagen, daß die Vertragsabschlüsse in der Umgebung solcher Gewerbszentren heute schon durchaus unter dem Einfluß des mustergültigen Tarifs des Hauptorts stehen. Auch der Veltener Vertrag hat schon in Rathenow Gültigkeit, und seine Akkordsätze werden jedenfalls auch die Lohnregelung in vielen anderen Orten ausschlaggebend bestimmen. Wichtiger aber noch als diese untrüglichen Anzeichen eines starken Bedürfnisses nach Verallgemeinerung ist für uns das Bestehen eines Tarifs für eine Spezialarbeit, die sog. Meißner Öfen, welcher überall dort in Wirksamkeit tritt, wo dieselben hergestellt werden, vorausgesetzt natürlich, daß die organisierte Arbeiterschaft auf seine Durchführung drängt. Vor einigen Jahren wurde sogar bereits ein Normativtarif für ganz Sachsen unter Mitwirkung des Verbandsvorstandes ausgearbeitet, leider wissen wir nicht, wie weit dieser schon die arbeiterseitigen Tarifaktionen richtunggebend beeinflußte. Die Tatsache aber, daß sich viele Vereinbarungen bereits der Verbreitung auf einen größeren Bezirk erfreuen, macht es zur Unmöglichkeit, dem Wunsche nach einer systematischen Vereinheitlichung der Arbeitsbedingungen den Stempel der Utopisterei aufzudrücken.

Im engsten Zusammenhang mit dem Töpfergewerbe stehen selbstverständlich die übrigen Gruppen der keramischen Industrie, vor allem die Porzellan- und Glasfabrikation und -Bearbeitung. Wiewohl diese Gewerbe noch unter ganz absolutistischem Regime stehen, und obgleich gegen die Großmacht ihrer Industriellen die schwach organisierte und eingeschüchterte Arbeiterschaft äußerst wenig vermag, haben auch sie schon ihre, wenn auch tragische Tarifgeschichte. So ringt die Arbeiterschaft der Glasindustrie schon seit Jahren nach gewerblicher Gleichberechtigung, und trotzdem ihr Hauptkampf der Einführung paritätischer Arbeitsnachweise galt, läßt sich ein Drang nach Mitbestimmung bei der Festsetzung der Lohnnormen nicht verkennen. Wie uns mitgeteilt wird, besteht ein Akkordtarif für die Glasschleifer in der Glasbuchstabenbranche, der in Berlin, Düsseldorf und in noch einigen anderen Städten zur Durchführung gebracht ist. Ohne Zweifel werden auch in anderen Branchen der Glasindustrie mit vorwiegender Akkord-

Digitized by Google

arbeit Ansätze zu tariflichen Vereinbarungen vorhanden sein. Allerdings müssen wir uns, da uns von den beteiligten Arbeitern keine Angaben gemacht wurden, mit dieser Andeutung begnügen.

Der Verbandsvorstand der Porzellanarbeiter pflog sogar schon mit der Unternehmervereinigung Verhandlungen über die Schaffung eines Reichstarifs, die aber über das Stadium der ersten formellen Verständigungsversuche nicht hinauskamen und durch den höflichen Widerstand der Fabrikanten verzögert wurden und endlich an ihrer völligen Passivität ganz scheiterten. Wir wagen auch nicht zu entscheiden, ob es taktisch klug und praktisch möglich war, in einem keinerlei örtliche Tarifabkommen aufweisenden Gewerbe sofort eine nationale Tarifgemeinschaft oder auch nur eine Akkordregelung für das ganze Reichsgebiet zu fordern, dies war vielleicht um so kühner, als die Organisation, wie schon gesagt, noch sehr wenig aktionsfähig ist. Hoffentlich werden die Arbeiter des Berufs durch dies Mißglücken ihres ersten Vorstoßes auf dem Tarifgebiet den Mut nicht verlieren, sondern sich jene zähe Ausdauer erwerben, welche die Vorbedingung künftiger Erfolge ist.

Digitized by Google

Fünfter Teil.

Die Tarifentwicklung in den übrigen Gewerben.

(Bekleidungsindustrie, Transportgewerbe und Produktion der Nahrungs- und Genußmittel.)

Digitized by Google

Die in dem nachfolgenden letzten Teil unserer Arbeit zusammengekoppelten Gewerbszweige stehen in keinerlei beruflichen Verbindung miteinander, und auch die innere Übereinstimmung ihrer Tarifentwicklung besteht nur darin, daß sich die Korporativvereinbarungen bei ihnen entweder auf einzelne Branchen beschränken, oder daß sie — mit Ausnahme des Braugewerbes — noch recht mangelhaft entwickelt sind. Die Dürftigkeit des uns vorliegenden Materials erlaubte uns auch dann eine besondere Behandlung jeder dieser Gewerbsgruppen nicht, wenn wir über unbeschränkten Raum verfügten und auf ein nicht erlahmendes Interesse unseres Leserkreises hoffen könnten. Wir können uns in den folgenden Kapiteln unter Berufung auf die eingehende Behandlung der vorhergehenden Berufe und auf die dort gemachten und auch für diesen Teil anwendbaren allgemeinen Bemerkungen auf die Betonung der spezifischen gewerblichen Eigentümlichkeiten beschränken und müssen uns auch hierbei das Eingehen auf manche anziehenden Einzelheiten versagen, weil sie für die Gesamtentwicklung und den allgemeinen Überblick zu unwesentlich sind.

Digitized by Google

Erstes Kapitel.

Bekleidungsindustrie.

I. Schneidergewerbe.

Nachstehende Tabelle gewährt einen Einblick in die Tarifverträge, welche bisher im Schneidergewerbe zum Abschluß gekommen sind. Sicher beläuft sich ihre wirkliche Zahl etwas höher, doch glauben wir die wichtigsten Abmachungen hier zur Darstellung gebracht zu haben. Verzeichnisse der Stückpreise ohne irgendwelche allgemeine Bestimmungen oder auch mit ihnen beigegebenen, ganz unbestimmten Zugeständnissen finden sich wohl sehr häufig, sie sind aber meist nicht verbindlich anerkannt und entweder die Zusammenfassung unbewilligter Arbeiterwünsche oder aufgezwungene Akkordlisten resp. Arbeitsordnungen mit einigen Akkordpositionen. Eine gewisse Regelung bedingt die Kompliziertheit der Arbeiten, sie schließt aber auch, falls ihr nicht tarifliche Sanktion durch die Zustimmung beider Parteien erteilt worden ist, willkürliche Umgehungen durchaus nicht aus. Vereinbarungen, welche wir als Tarifverträge im strengen Sinne des Wortes bezeichnen können, finden sich sogar in unserer Tabelle sehr wenige, und es darf nicht übersehen werden, daß auch diese nicht etwa die Arbeitsbedingungen sämtlicher in der örtlichen Schneiderei beschäftigten Personen regeln, sondern nur mit einer Ausnahme einer bevorzugten Branche, den Maßschneidern, zugute kommen, und zwar gewöhnlich auch nur den Herrenmaßschneidern, während die großen Massen der Konfektionsarbeiter, ob hausindustriell oder im Betrieb beschäftigt, leer ausgehen. Diese traurige Tatsache nimmt den vorliegenden Verträgen aber nicht nur die Bedeutung allgemeiner lokaler Abkommen, sondern sie stellt auch nur allzu oft ihre durchgreifende Wirksamkeit innerhalb der Branche in Frage. Die Heimarbeit liefert aktionsbereite lohndrückerische Reservetruppen, welche Gewehr bei Fuß abwarten, bis sie bei Streiks oder Lohnbewegungen auf das Kommando einiger Unternehmer in das Tarifgebiet einfallen und sich der Werk-

Digitized by Google

stattarbeit bemächtigen können. Viele Arbeitgeber entziehen sich selbst in Zeiten des ungetrübten gewerblichen Friedens ihren tariflichen Verpflichtungen dadurch, daß sie einen immer wachsenden Teil ihrer Aufträge an Hausindustrielle vergeben und damit den vertragstreuen Gehilfen die Arbeitsgelegenheit nehmen, ohne sich in einem Punkt gegen den Tarif vergangen zu haben. Es ist daher selbstverständlich, daß eine gesunde Tarifentwicklung im Schneidergewerbe erst dann einsetzen kann, wenn der sehnliche Wunsch der unglücklichen Konfektionsarbeiter erfüllt und die Einführung gesetzlicher Einigungs- und Tariffestsetzungsämter nach australischem Muster zur gesetzgeberischen Tat geworden sein wird. Somit ist, korrekt genommen, der Kampf um den korporativen Arbeitsvertrag im Schneidergewerbe vorwiegend ein sozialpolitischer und erst in zweiter Linie ein Akt der Selbsthilfe. Instinktiv mögen dies wohl auch die Heimarbeiter empfinden, denn oft begründen sie ihr Fernbleiben von der Organisation damit, daß sie auf rein gewerkschaftlichem Gebiet so gut wie nichts erreichen können, eine Auffassung, welche der Konfektionsarbeiterstreik in Berlin leider bestätigt hat, und die sich alltäglich in bescheidenem Rahmen bewahrheitet. Da nun aber trotzdem die bevorzugten Werkstattarbeiter auf ihre Errungenschaften der Selbsthilfe nicht verzichten sollen und dürfen, und da ihre Kraft sich auf die Erhaltung und Ausgestaltung derselben unbedingt konzentrieren muß, läßt sich leicht erraten, daß ein gewisser Interessengegensatz zwischen Heim- und Werkstattarbeitern vorhanden ist. Wohl steuern beide Gruppen dem gemeinsamen Ziele, der Hebung des Gewerbes und der Erkämpfung der Gleichberechtigung der Arbeiterschaft im Berufe zu, aber sehr verschieden sind oft die Wege, welche sie einschlagen müssen, und

Ort.	Vertragsdauer.	Arbeitszeit.	Lohn.	Überarbeit. a) Überstunden, b) Nacht „ c) Sonntagsstd.	Akkordarbeit.
Bochum.	Ab 1898.	10½ Std.	Tagschneider: I. Kl. 24 ℳ. II. Kl. 22 ℳ. 35 ₰ p. Std.	b) 50 ₰ p. Std. 2 Zuschlagspositionen für Akkordarbeit.	4 Grundpositionen, 58 Nebenpositionen. 2 Klassen.
Brandenburg.	Ab 7. März 1902.	Sommer 11½ Std. Winter 11 Std. inkl. Frühstück- u. Vesperpausen.	Tagschneider: 18—26 ℳ. Stundenlohn: 30—35 ₰	a) c) 50 ₰ p. Std. b) 2 ℳ für die Nacht extra.	7 Grundpositionen, 63 Nebenpositionen. 3 Klassen.

Digitized by Google

vielfach muß getrennt marschiert werden. Ein organisatorisches Zusammengehen nötigt beide zu Umwegen, welche der eine im Interesse des anderen machen muß, und die den Vorwärtsmarsch wesentlich verlangsamen können. Wir möchten daher gerade in Rücksichtnahme auf die gedeihliche Fortentwicklung der Tarifbewegung in der Maßschneiderei und in Hinblick auf die notwendige Beschleunigung eines gesetzgeberischen Eingreifens in die kulturwidrige Regellosigkeit der Heimarbeit dringend wünschen, daß den Heimarbeitern überall besondere Organisationen geschaffen würden, und daß sie als selbständige Gruppen mit den Zentralverbänden des Berufs in eine Art von Kartellverhältnis treten würden, wobei ihnen ihre volle Autonomie gewahrt und das Band der Berufssolidarität nicht ganz gelockert wäre. Daß es an Anknüpfungspunkten zwischen diesen beiden Organisationen nicht fehlen wird, bedarf kaum der Andeutung, und daß die Stärkung der einen eine Kraftzunahme der anderen mit sich bringen würde, leuchtet wohl auch ein. Vor allem aber wäre eine gute Heimarbeiterorganisation der sicherste Schutzwall für die Tariferfolge der Maßschneider, und diese könnten sich den unter schlechteren Existenz- und Arbeitsbedingungen um vertragliche Ordnung ringenden Berufsgenossen durch ihr bahnbrechendes Vorgehen und durch tarifliche Maßnahmen zur Vermeidung einer Zunahme der Heimarbeit erkenntlich zeigen. Daß dies heute schon in bescheidenem Maße geschieht, werden wir bei der Durchsicht der Tabelle sehen, und wir wollen uns nun aller Spekulationen über das, was werden soll und kann, enthalten, um das kennen zu lernen, was bereits besteht und zur Weiterarbeit ermutigt.

tarife.

Gesundheitsschutz und Heimarbeit.	Zutaten.	Unterschrift.	Überwachung.	Besondere Bemerkungen.
Für Heimarbeit 10% mehr als Entschädigung für Werkstätte.		vorhanden.		Lohnzettel. Tarif muß aushängen.
		vorhanden.	Ständige paritätische Kommission schlichtet und entscheidet über die Zuteilung d. Geschäfte in die Tarifklassen.	Tarif muß aushängen.

Digitized by Google

Ort.	Vertragsdauer.	Arbeitszeit.	Lohn.	Überarbeit. a) Überstunden, b) Nacht „ c) Sonntagsstd.	Akkordarbeit.
Bruchsal.	Ab 10. März 1902.	11 Std.	Tagschneider: 35 ₰ p. Std.	b) Bis 12 Uhr 1,50 ℳ; ganze Nacht 3 ℳ Aufschlag.	6 Grundpositionen, 99 Nebenpositionen. 3 Klassen.
Cannstatt.	Ab 15. März 1902.	10 Std.	Tagschneider: 35 ₰ p. Std.	a) 30% mehr.	3 Grundpositionen, 31 Nebenpositionen.
Cuxhaven.	Ab 1901.		I. Kl. 40 ₰ p. Std. II. „ 35 ₰ „ „ Bei freier Station: p. Woche 10 ℳ.		8 Grundpositionen, 92 Nebenpositionen. Nicht im Tarif vorgesehene Arbeiten müssen nach vorheriger Vereinbarung berechnet werden.
Darmstadt.	Ab 21. März 1900.		Tagschneider: I. Kl. 21—25 ℳ. II. „ 20 ℳ. Wochenarbeiter: I. Kl. 20 ℳ. II. „ 18 ℳ.		23 Positionen. 2 Klassen.
Delmenhorst.	Ab 1901.	Von 7—7 Uhr inkl. Pausen.	Bei freier Station: I. Kl. 9 ℳ p. Woche. II. „ 8 ℳ „ „ Ohne Station: I. Kl. 35 ₰ p. Std. II. „ 30 ₰ „ „		79 Positionen. 2 Klassen.
Erlangen.	Ab 1. März 1903.		30 ₰ p. Std.	a) 20 ₰ mehr, b) nach 12 Uhr 30 ₰ mehr, c) 25 ₰ „ Nur für Lohnarbeiter gültig.	15 Grundpositionen, 223 Nebenpositionen.
Eßlingen.		10½ Std.	30 ₰ p. Std. 18 ℳ p. Woche. 8 ℳ bei freier Station.	a) 25% mehr, b) bis 12 Uhr 1 ℳ, ganze Nacht 2 ℳ Zuschlag.	3 Grundpositionen, 29 Nebenpositionen.
Göppingen.	6. April 1903 bis 28. Febr. 1905.	10 Std.	Tagschneider: 3,80 ℳ p. Tag. Bei freier Station: 8 ℳ p. Woche.	a) 15 ₰ mehr, b) p. Stück 2,50 ℳ c) Aufschlag.	4 Grundpositionen, 64 Nebenpositionen.

Digitized by Google

tarife.

Gesundheitsschutz und Heimarbeit.	Zutaten.	Unterschrift.	Überwachung.	Besondere Bemerkungen.
		vorhanden.		Maß- und Lohnzettel für jede Arbeit beizugeben. Tarif muß in der Werkstatt aushängen.
„Der Bügelofen wird im Sommer aus dem Arbeitsraum entfernt."	Maschinenfornituren liefert Arbeitgeber.	(Gewerbegericht.)		Akkordarbeiten ist ein Maßzettel mit Angabe der Extraarbeiten und des Preises beizugeben. Tarif muß aushängen. 1. Mai frei.
	Sämtliche Nähzutaten müssen v. Geschäft geliefert, oder pro Großstück m. 50 ₰, pro Kleinstück mit 25 ₰ bezahlt werden.	vorhanden.		Lohnzahlung in Arbeitszeit.
		vorhanden.		Lohnzahlung Dienstags. Lohntarif aushängen.
		vorhanden.		Lohnzahlung alle 14 Tage.
		vorhanden.		Lohnzahlung in Arbeitszeit. 1. Mai frei.
	Liefert Meister.	vorhanden.		Lohnzahlung in Arbeitszeit. Lohnzettel.

Digitized by Google

Ort.	Vertragsdauer.	Arbeitszeit.	Lohn.	Überarbeit. a) Überstunden, b) Nacht „ c) Sonntagsstd.	Akkordarbeit.
Görlitz. (Konfektion.)	Ab 15. Febr. 1901. Besteht immer 1 Jahr; Kündigung vom Oktober bis Februar.		40 ₰ p. Std.		4 Grundpositionen, 41 Nebenpositionen.
Halle a. S.	Ab 25. März 1904. 1/4 jährl. Kündigung.				Akkordtarife sind festgelegt.
Hamburg.	Ab 14. April 1903. 1/4 jährl. Kündigung.	10 Std.	50 ₰ p. Std. Tagschneider } 27 ℳ p. Maschinisten } Woche.	a) 25 ₰ mehr, b) c) 50 ₰ „ b) von 12—6 Uhr.	8 Grundpositionen, 227 Nebenpositionen über 3 Klassen mit je einer Unterklasse in der I. u. II. Kl.
Ilmenau i. Thür.	Ab 1. April 1902.	10 Std.	35 ₰ p. Std. 21 ℳ p. Woche.	a) 15 ₰ mehr.	33 Positionen. 2 Klassen.
Karlsruhe.	Ab 19. März 1900.	11 Std. III. Kl. 12 Std.	I. Kl. 1. Tagschneider: 25 ℳ. I. Kl. 2. Tagschneider: 22 ℳ. p. Std. 40 ₰. II. Kl. 1. Tagschneider: 23 ℳ. II. Kl. 2. Tagschneider: 21 ℳ. p. Std. 45 ₰. Minderleistende nach Vereinbarung. III. Kl. p. Woche 18 ℳ, bei freier Station 6 ℳ.	a) III. Kl. 25 ₰ p. Std. mehr, b) Tagschneider 50% mehr. Bei eilig. Nachtarbeit: I. u. II. Kl. Großstück 3 ℳ, Kleinstück 1,50 ℳ mehr. III. Kl. 2 bzw. 1 ℳ mehr.	6 Grundpositionen, 91 Nebenpositionen. 3 Klassen.

Digitized by Google

tarife.

Gesundheitsschutz und Heimarbeit.	Zutaten.	Unterschrift.	Überwachung.	Besondere Bemerkungen.
		Unternehmervereinigung; freie und (H.-D.) Arbeiterverbände.		
Die Errichtung von Betriebswerkstätten ist bis 1906 geplant.		do.	Ständige paritätische Kommission. „Die Kommission hat das Recht die Lohnbücher zu prüfen."	
Für Heimarbeit 10% Zuschlag als Entschädigung für Werkstatt.	Werden sämtlich an alle Arbeiter geliefert.	vorhanden.	Ständige paritätische Kommission mit nicht stimmberechtigtem Vorsitzenden, der aber Meister sein muß. Kommiss. entscheidet, welcher Kl. ein Geschäft zugeteilt wird, wenn keine Einigung, gewerbegerichtliches Einigungsamt.	Auf über 10 Arbeiter ein Maschinist. Lohnbücher. Lohnzahlung in Arbeitszeit.
Werkstelle muß täglich gefegt, wöchentlich einmal gut gereinigt werden. „Jeder Gehilfe hat regelmäßig mit reiner Wäsche zu erscheinen und zur Vermeidung des üblen Schweißgeruchs d. Füße d. Strümpfe öfters zu wechseln."		vorhanden.		Rauchen und Genießen geistiger Getränke ist dem Gehilfen untersagt. „Pfuscharbeit" ist verboten.
Gesunde Schlafräume; Schlafen in der Werkstatt verboten; zwei Arbeiter dürfen nicht in einem Bett schlafen. „Jeder Meister bemüht sich nach besten Kräften eine helle und gesunde Werkstätte einzurichten und auf seine Kosten zu unterhalten." Heimarbeit. erhalten 60 ₰ für Großstück, 20 ₰ für Kleinstück mehr als Entschädigung für die Werkstatt.		vorhanden.		Tarif muß mit Unterschrift aushängen. Lohnzahlung in Arbeitszeit.

Digitized by Google

Ort.	Vertragsdauer.	Arbeitszeit.	Lohn.	Überarbeit. a) Überstunden, b) Nacht „ c) Sonntagsstd.	Akkordarbeit.
Kassel.	27. März 1903 bis 1. Febr. 1908. 1/4 jährl. Kündigung oder 1 Jahr weiter.	10 Std.	I. Kl. Tagschneider 24 ℳ. II. „ „ 22 „ III. „ „ 21 „ I. u. II. Kl. Std.-Lohn 40 ₰. III. „ „ 35 ₰. Bei freier Station: II. u. III. Kl. p. Woche 8 ℳ.	b) Bis 1 Uhr 2 ℳ mehr, über 1 Uhr 4 ℳ mehr, für Akkord- und Lohnarbeiter gültig. c) 15 ₰ p. Std. mehr.	9 Grundpositionen, 292 Nebenpositionen. 3 Klassen Militär- u. Zivilarbeit.
Köln a. Rh.	1. April 1903 bis 31. März 1905. 6 Wochen kündigen, sonst 1 Jahr weiter.	10 Std.	Tagschneider: I.—III. Kl. 27—23 ℳ p. Woche. Stundenlohn: I.—III. Kl. 50—35 ₰.	b) p. Stück 2 ℳ mehr.	4 Grundpositionen, 113 Nebenpositionen. 3 Klassen.
Konstanz.	Ab 1. April 1900.	11 Std.	p. Woche 21 ℳ. p. Std. 35 ₰.	b) nach 8 Uhr p. Std. 50 ₰.	5 Grundpositionen, 135 Nebenpositionen. Nicht im Tarif vorgesehene Arbeiten sind bei Vergebung zu vereinbaren.
Leipzig.					Tarife für Akkordarbeit bestehen.
Lörrach.	Ab 12. März 1902.	10 Std.	Stundenlohn 35—40 ₰. Tagschneider: 4 ℳ p. Tag.	a) b) c) 50 ₰ p. Std. b) Kleinstück 0,50 bis 1,50 ℳ, c) Großstück 1,50 bis 2 ℳ im Akkord mehr.	6 Grundpositionen, 90 Nebenpositionen.

Digitized by Google

tarife.

Gesundheitsschutz und Heimarbeit.	Zutaten.	Unterschrift.	Überwachung.	Besondere Bemerkungen.
Für Heimarbeit für Großstück 50 ₰, Kleinstück 20 ₰ mehr, jedoch nur, wenn in der Werkstatt kein Platz ist.	Werden den Tagschneidern geliefert oder mit 50 ₰ p. Woche vergütet.	vorhanden.	Ständ. paritätische Kommission; Sitzung findet innerhalb 3 Tagen nach erfolgter Beschwerde statt; muß außerdem stattfinden auf Verlangen von 3 Kommissionsmitgliedern.	Gesetzliche Kündigungsfrist ist ausgeschlossen. Kumpanarbeit pro Stück 1 ℳ mehr. Lohnzahlung Freitags in Arbeitszeit. Lohnzettel.
Heimarbeiter erhalten pro Großstück 50 ₰ mehr.	„Nähutensilien werden vom Prinzipal für alle Arbeiter geliefert u. an letztere zum halben Nettoeinkaufspreis abgegeben."	Zwei Arbeitgeberorganisat., zwei Arbeiterverbände. (Gewerbegerichtl. festgelegt.)		
Für Reinlichkeit, Heizung und Beleuchtung muß Arbeitgeber sorgen.		vorhanden.	Beschwerden v. beiden Seiten sind an den Gehilfenverband zu richten.	Maß- u. Preiszettel. Bei schlechtem Geschäftsgang ist die Arbeit gleichmäßig zu verteilen. 1. Mai kann gefeiert werden. „Der Arbeitgeber hat darauf zu achten, daß in seinem Geschäft nur organisierte Arbeiter beschäftigt werden." Lohntarif soll aushängen. „Für extra gute Arbeit hat jeder Arbeitgeber die Freiheit eine Zulage zum Tarif zu gewähren."
		vorhanden. (Gewerbegericht.)		Kündigung ausgeschlossen. Vergütung für Zeitversäumnisse im Sinne des § 616 des BGB. wird nur bei Zeitlohn bis zu 4 Std. gewährt. Lohnzahlung Freitags u. Sonnabends.
	Fournituren liefert das Geschäft.	vorhanden.		

Digitized by Google

Ort.	Vertragsdauer.	Arbeitszeit.	Lohn.	Überarbeit. a) Überstunden, b) Nacht „ c) Sonntagsstd.	Akkordarbeit.
Lübeck.	16. März 1901 bis 15. März 1902. Wenn keine Kündigung erfolgt, läuft der Tarif weiter.	10 Std.	24 ℳ p. Woche. 40 ₰ p. Std.	b) 30 ₰ p. Std. c) mehr.	13 Grundpositionen, 274 Nebenpositionen. 2 Klassen.
Mannheim.	Ab 26. März 1903.				Tarife bestehen.
Mittweida.	Ab 1. April 1901.		32 ₰ p. Std.		38 Positionen. Nicht im Tarif enthaltene Arbeiten nach vorheriger Vereinbarung.
München.	Ab 15. April 1902. 1/4 jährl. Kündigung.				Bestehen Akkordtarife.
Plauen i. V.	15. März 1904 bis 14. März 1906. 1/4 jährl. Kündigung, sonst 1 Jahr weiter.				Dem Arbeitgeber ist es überlassen, nach welchem Tarif er bezahlen will, er muß jedoch der „Schlichtungskommission“ bis zum 1. April 1904 anzeigen, welche von den 3 Tarifklassen für sein Geschäft gilt.
Pößneck i. Th.	15. Febr. 1904 bis 14. Febr. 1907. 6 Wochen Kündigung.				Tarif besteht.

Digitized by Google

tarife.

Gesundheitsschutz und Heimarbeit.	Zutaten.	Unterschrift.	Überwachung.	Besondere Bemerkungen.
Bis 16. März 1902 muß Heimarbeit beseitigt und den sanitären Verhältnissen entsprechende Werkstellen errichtet sein.	Sämtliche Zutaten muß Arbeitgeber liefern.	vorhanden.		Lohnzahlung ist möglichst Sonnabend bis 12 Uhr zu erledigen. Jedem Stück sind Lohnzettel beizugeben. Kost und Logis b. Meister findet nicht mehr statt.
		vorhanden.	Ständige paritätische „Schiedskommission" schlichtet. Der Vorsitzende für d. Sitzung wird jedesmal durch das Los bestimmt.	
		vorhanden.		Mangelhafte Arbeit muß von den Gehilfen ohne Bezahlung geändert werden.
		vorhanden. (Gewerbegericht.)	Die kündigende Partei hat innerh. 4 Wochen nach erfolgter Kündigung zur Schlichtung das gewerbegerichtl. Einigungsamt anzurufen.	Tarif muß aushängen.
		vorhanden. (Gewerbegericht.)	Ständige paritätische Kommission unter Leitung d. Gewerbegerichtsvorsitzenden als Unparteiischem. „Der Vorsitzende ist befugt, je einen Arbeitgeber- u. Arbeitnehmerbeisitzenden des Gewerbegerichts zuzuziehen;" auch die Zugezogenen haben Stimmrecht. Nach erfolgter Kündigung revidiert Kommission; wenn keine Einigung über den neuen Vertrag, muß möglichst vor Ablauf das Einigungsamt angerufen werden.	Tarif muß aushängen.
		vorhanden.		

Digitized by Google

Ort.	Vertragsdauer.	Arbeitszeit.	Lohn.	Überarbeit. a) Überstunden, b) Nacht „ c) Sonntagsstd.	Akkordarbeit.
Reichenbach.	Ab 1902.	10 Std.	I. Kl. 21 ℳ p. Woche für Großstück; I. Kl. 18 ℳ p. Woche für Kleinstück. II. Kl. 18 ℳ p. Woche für Großstück; II. Kl. 16 ℳ p. Woche für Kleinstück. I. Kl. 32 ₰ p. Std. II. „ 30 ₰ „ „	b) 20% mehr bei Akkordarbeit.	6 Grundpositionen, 76 Nebenpositionen. 2 Klassen.
Reichenhall.	Ab 1. Juli 1903.	11 Std.	Tagschneider: pro Std. 35 ₰	a) 30% mehr.	17 Positionen.
Schwerin i. M.	Ab 1. März 1904.				232 Positionen.
Stuttgart.	Ab 15. März 1904. Wenn Änderungen verlangt werden, muß 6 Wochen Kündigung vorangehen.	10 Std.	Tagschneider: I.—IV. Kl. 27—21 ℳ p. Woche. Stundenlohn: I.—IV. Kl. 50—35 ₰ Die Entlohnung der Tagschneider nach Stunden ist unzulässig.	a) I.—IV. Kl. 60 bis 40 ₰ p. Std. bis 10 Uhr. b) nach 10 Uhr 50% mehr.	Tarife vorhanden. 4 Klassen und 1 Unterklasse.
Torgau.	27. März 1901 bis 1. März 1903.	10 Std.	Tagschneider: 18 ℳ p. Woche. 30 ₰ p. Std.		3 Grundpositionen, 38 Nebenpositionen. 2 Klassen.
Uelzen.	Ab 4. März 1901.	10 Std.	16—20 ℳ p. Woche. Tagschneider: 18 ℳ p. Woche. 30 ₰ p. Std.	b) c) 40 ₰ p. Std.	6 Grundpositionen, 64 Nebenpositionen.
Velbert.	1. April 1904 bis 31. März 1906.	11 Std.		b) c) 10 ₰. mehr.	Tarif vereinbart.

Digitized by Google

tarife.

Gesundheitsschutz und Heimarbeit.	Zutaten.	Unterschrift.	Überwachung.	Besondere Bemerkungen.
Heimarbeit 10% mehr.	Sind sämtlich vom Geschäft zu liefern.			Lohnzettel. Lohnzahlung in Arbeitszeit.
	Werden an alle Arbeiter geliefert.	vorhanden.		Gesetzliche Kündigung ist ausgeschlossen. 1. Mai frei.
		vorhanden.	Paritätische „Tarifüberwachungskommission".	
Werkstatt muß den gesundheitlichen Anforderungen genügen.	Für Fournitur werden d. Gehilfen 30 ₰ p. Groß-, 10 ₰ p. Kleinstück vergütet. Wo Maschinenfournit. geliefert wird, kann 10 bzw. 5 ₰ weniger vergütet werden. Tagschneider erhalten pro Woche 60 ₰, oder 40 ₰ wenn Maschinenfournitur geliefert wird.	vorhanden.	Ständ. parität. Kommission schlichtet, und hat „beide Parteien berührende Interessen zu wahren;" entscheidet üb. Zuteilung der Geschäfte in die Tarifklassen; Beschwerden müssen innerhalb 3 Tagen erledigt werden.	Auf dem Maßzettel müssen der Preis des Stückes, sowie alle Extraarbeiten verzeichnet sein. 1. Mai frei.
		vorhanden.		Lohnzahlung in Arbeitszeit. Lohnzettel für jede Akkordarbeit u. Lohnbücher sollen eingeführt werden.
Heimarbeiter erhalten 10% mehr als Entschädigung für die Werkstatt.	Werden vom Geschäft geliefert.	vorhanden.		Kost u. Logis beim Meister ist abgeschafft.
		vorhanden. (Gewerbegerichtlich niedergelegt.)	Ständige paritätische Kommission schlichtet 2c.	Tarif muß aushängen.

Digitized by Google

Ort.	Vertragsdauer.	Arbeitszeit.	Lohn.	Überarbeit. a) Überstunden, b) Nacht „ c) Sonntagsstd.	Akkordarbeit.
Weimar.	Ab 19. März 1901.	11 Std.	Tagschneider: 20—22 ℳ p. Woche. Stundenlohn: 30—35 ₰.	a) 40—45 ₰. p. Std. b) 1 ℳ p. Nacht mehr.	7 Grundpositionen. 195 Nebenpositionen. Im Tarif nicht vorgesehene Arbeiten nach vorheriger Vereinbarung.
Wilhelmshaven.	Ab 29. März 1904. ¼ jährl. Kündigung.	9½ Std.	Tagschneider: 24 ℳ p. Woche. p. Std. 45 ₰. Bei freier Station: 12 ℳ p. Woche.	b) c) 25 ₰ mehr.	
Worms.	Ab 15. März 1903.	13 Std. inkl. Pausen.	Tagschneider: 22—26 ℳ. 40 ₰ p. Std.		69 Positionen.

Auf den ersten Blick ersieht der Kenner aus der Tabelle, daß es sich hier um einen unter sehr ungeregelten Arbeitszeitverhältnissen leidenden Beruf handelt. Sehr oft fehlen Bestimmungen, welche die Arbeitszeit abgrenzen, noch öfter solche, die Zuschläge auf Über-, Nacht- und Sonntagsarbeit festsetzen. Auch die Gewährung von Kost und Logis gehört nicht ganz zu den Seltenheiten. Die größte Sorgfalt haben die vertragsabschließenden Parteien jedenfalls der Festsetzung der Stückpreise zugewandt, die Akkordtarife sind relativ reichhaltig und ziemlich differenziert, wie die Einteilung in Klassen beweist. Diese Klassen tragen der Verschiedenheit der Qualität der Produkte resp. den Ansprüchen der Kunden Rechnung. Es gibt gewöhnlich Geschäfte erster, zweiter und dritter Klasse, an kleinen Orten treffen wir wohl auch nur zwei, an ganz großen dafür aber auch häufig mehr solcher Rangstufen. Äußerst wichtig ist bei diesen Akkordtarifen die Regelung der Bezahlung der Extraarbeiten, welche in der tariflosen Zeit wohl größtenteils ohne irgendwelchen Aufschlag auf den gewöhnlichen Stückpreis geleistet werden mußten. Je nach Wunsch der Kunden und Laune der Mode sind diese Extraarbeiten bei einem Stück mehr oder weniger zahlreich und kompliziert,

Digitized by Google

tarife.

Gesundheitsschutz und Heimarbeit.	Zutaten.	Unterschrift.	Überwachung.	Besondere Bemerkungen.
Heimarbeit (mit Ausnahme von 3 Personen) abgeschafft, neue Heimarbeiter dürfen nicht mehr angenommen werden. Werkstätte muß einmal wöchentl. gründlich gereinigt werden. Waschgefäße und Handtücher sind zu liefern.	Liefert sämtlich das Geschäft.	vorhanden.		Tagschneider erhalten die gesetzlichen Feiertage bezahlt. Es werden möglichst Verbandsmitglieder beschäftigt.
„Heimarbeit muß möglichst vermieden werden." Werkstatt muß jeden Tag, wöchentlich einmal außerordentlich gereinigt werden. Waschgelegenheit. Spucknapf.	Liefert der Arbeitgeber.	vorhanden.	Ständige paritätische Kommission.	Gesetzliche Kündigung ist ausgeschlossen. Lohnzahlung Freitags. „Jeder Arbeiter ist verpflichtet, sich ein Lohnbuch zu beschaffen, in welches der verdiente Lohn einzuschreiben und vom Arbeitgeber zu unterzeichnen ist." Tarif muß aushängen.
	Die Entschädigung in 2 Positionen festgelegt.	vorhanden.		Lohnbücher sind einzuführen. Tarif muß aushängen.

sie bedürfen daher einer, von der Festsetzung der Stückpreise ganz unabhängigen Tarifierung, und die auf sie fallenden Lohnzuschläge werden dann bei der Berechnung dem Stückpreis zugezählt. Wir haben diese Positionen für Extraarbeiten einfach mit den sonstigen Unterpositionen zusammengezogen, was zwar nicht eben ganz korrekt, aber für den Laien ratsamer ist als eine irrtümliche Klassifizierung. Hauptextraarbeiten sind Taschen, Knopflöcher usw. Nicht minder bedeutsam sind die Bestimmungen über die Lieferung der Zutaten, Fournituren. Es handelt sich hierbei um die Unsitte, daß die Gehilfen Nähzeug, Faden usw. aus eigenen Mitteln bezahlen müssen, was eine erhebliche Herabminderung des an sich schon kargen Lohns bedeutet, viele Verträge lassen nun allerdings eine Regelung dieser brennenden Frage ganz vermissen, manche begnügen sich auch damit, den Arbeiter von der Bezahlung eines Teils dieser Materialien zu befreien, einige setzen aber auch die Entschädigungen fest, welche den Gehilfen für Lieferung der einzelnen Gegenstände gewährt werden sollen, und ein nicht ganz kleiner Teil endlich nimmt den Arbeitern die ganze Belastung von den Schultern der Gesellen, um sie mit den übrigen Betriebsunkosten dem Ar-

Digitized by Google

beitgeber aufzubürden, wie dies auch recht und billig ist. Der regen Aufmerksamkeit empfehlen wir die Bestimmungen, welche die Heimarbeit regeln resp. erschweren. Die alte Forderung der organisierten Schneider auf völlige Abschaffung der Hausindustrie und Einrichtung von Betriebswerkstätten, welche schon seit einigen Jahren laut stillschweigendem Übereinkommen von der freien Gewerkschaft zum dekorativen Verbandsinventar gesteckt wurde und kaum noch bei Kongreßparaden der Öffentlichkeit gezeigt wird, fand natürlich nur ganz ausnahmsweise die Zustimmung der Arbeitgeber, oft nicht einmal diejenige der Gehilfen, immerhin finden wir an einem Ort das tarifliche Verbot der Heimarbeit und aus Konstanz wird uns berichtet, daß dieselbe unter dem Druck der Organisation bereits verschwunden sei. Wichtiger aber, weil durchführbarer, sind die in vielen Verträgen festgesetzten Aufschläge auf zu Hause gemachte resp. den Arbeitern mit nach Hause gegebene Arbeiten, sie haben den Vorzug, vom Beigeschmack der Utopie frei zu sein und erzielen doch, was gewollt werden kann, nämlich eine Verteuerung der Hausarbeit für den Unternehmer unter gleichzeitiger Entschädigung des zu Hause arbeitenden Gehilfen für seine Zugaben an Wohnungsmiete, Heizung, Beleuchtung usw. Es darf aber nicht vergessen werden, daß die Bestimmungen nur auf die Vergebung von Herrenmaßarbeiten in hausindustrielle Betriebe, nicht aber auf die gesamte Heimarbeit Bezug haben, also wiederum nur einen kleinen Teil der Berufsangehörigen zunutze kommen können. Der Beachtung sind entschieden auch die Vorschriften über die regelmäßige Reinigung der Werkstätten, die Beschaffung der nötigen Waschgelegenheit, Fürsorge für gute Ventilation, kurz all die sanitären Verpflichtungen wert, welche einzelne der vorliegenden Tarife den Unternehmern auferlegen. Mehrjährige Vertragsdauer haben nicht allzuviele Abmachungen, dagegen stoßen wir oft auf die Festsetzung einer vierteljährigen Kündigungsfrist unter Verzicht auf die Präzisierung der Gültigkeitsdauer, was immerhin der völligen Unbegrenztheit vorzuziehen ist. Nicht selten ist endlich die Einsetzung von Tarifüberwachungskommissionen, welche mannigfaltig gestaltet, fast immer aber paritätisch sind. Auch diese Körperschaften können aber oft dank der Eigenart der gewerblichen Verhältnisse grasse Tarifbrüche nicht verhüten und überall dort, wo es den Parteien mit der Vertragseinhaltung ernst ist, haben sie vollauf zu tun, um Konflikte zu schlichten und Arbeitgeber sowie Gesellen an ihre übernommenen Verpflichtungen zu erinnern. So wird uns aus Görlitz geschrieben, „die Überwachungskommission muß immer auf den Posten sein," und unser dortiger Gewährsmann klagt darüber, daß die dadurch verursachten Unkosten der Sitzungen die Arbeiterorganisationen, freier Verband und Hirsch-Dunckerschen Gewerkverein, drücken. Dies kommt dort vor, obgleich die Kontrahenten ihre Unterschrift unter den Vertrag notariell beglaubigen ließen. Ziemlich trüb lauten auch die Be-

Digitized by Google

LIBRARY OF THE UNIVERSITY OF CALIFORNIA

richte über die Einhaltung der Vereinbarungen und die Zahlen der tariftreuen Arbeiter und Firmen. Wir können leider auf die Einzelheiten hier nicht eingehen, machen aber darauf aufmerksam, daß häufig von einer teilweisen Vertragsbefolgung und von Umgehungen der Abmachungen bei besonderen Punkten, z. B. der Extraarbeiten berichtet wird. Oft ist auch die Tariftreue in den verschiedenen Klassen verschieden und wohl durchweg ist es dort, wo die Gehilfen gut organisiert sind, mit der Vertragseinhaltung relativ am besten bestellt. Es fehlt übrigens auch nicht an ermunternden Angaben, mehrere, gerade kleine Orte erzählen uns, daß das Vereinbarte strikte durchgeführt werde. Die noch mangelhafte Vertragsdurchführung erklärt sich übrigens zu einem guten Teil auch aus der Neuheit der meisten Abkommen, fast sämtliche derselben sind erst nach 1900 zum Abschluß gekommen, und aus den meisten Orten wird uns gemeldet, daß etwa seit Mitte der 90er Jahre vereinzelte Firmentarife bestanden haben, welche dann in jüngster Zeit erst vereinheitlicht und zum örtlichen Tarif ausgestaltet wurden. Nur der Bingener Tarif, der uns leider im Wortlaut nicht erhältlich war, datiert seinen Abschluß bis in das Jahr 1893 zurück, und die Vereinbarung für Pforzheim kam schon 1896 zustande, während einige zwei oder drei Tarife zwischen 1898 und 1900 zur Annahme gebracht wurden. Nicht uninteressant ist, daß von den bestehenden Tarifen etwa 25, also die übergroße Mehrzahl auf friedlichem Wege vereinbart wurden, und daß auch dort, wo die Kämpfe um die vertragliche Ordnung härtere Formen annahmen, gewöhnlich nur kurze, ja häufig bloß partielle Streiks nötig waren. Demnach scheinen im allgemeinen die Prinzipale des Schneidergewerbes tariflichen Abkommen nicht eben ganz abgeneigt zu sein, aber noch weit leichter als Vertragsabschlüsse nehmen sie leider Tarifbrüche und wohl kein Gewerbe hat unsere Gewerbegerichte relativ zur Zahl der Berufsgenossen und Firmen so oft mit Vermittlungsanträgen und Wünschen auf Beilegung von Konflikten in Anspruch genommen, deren Ursache in der Nichteinhaltung eingegangener Verbindlichkeiten zu suchen war. Es fällt überhaupt auf, daß beim Zustandekommen dieser Verträge die Einigungsämter verhältnismäßig häufig mitgewirkt haben, ein Umstand, der um so begreiflicher wird, als die Herstellung der vertraglichen Ordnung und die Verbürgung des gewerblichen Friedens in diesem Berufe auf große, ihre Aufrechterhaltung aber oft geradezu auf ungeheure Schwierigkeiten stößt. Angesichts der tief eingewurzelten Mißstände, welche manchmal auch der Prinzipalität höchst unbequem werden, flüchten die Parteien im Bewußtsein der eigenen Unfähigkeit, die Gegensätze auszusöhnen, gerne zu den vom öffentlichen Vertrauen getragenen Instanzen der gewerblichen Rechtspflege, und unseren Gewerbegerichten erwächst in der Mitwirkung an der allmählichen Regulierung der Arbeitsbedingungen in der Schneiderei eine ihrer Eigenart entsprechende und äußerst verdienstliche Aufgabe. Fragen wir

Digitized by Google

nun noch nach dem Einfluß dieser Verträge auf die Arbeitsbedingungen, das Zusammenarbeiten der Parteien und die gewerbliche Fortentwicklung, so müssen wir uns stets dabei vor Augen halten, daß der negative Wert der Schneidertarife zwar weit hinter ihrem positiven zurückbleibt, daß aber eben dieser nicht hoch genug angeschlagen werden kann. Wie viel Regellosigkeit und Übervorteilung der Gehilfen ist durch die Lohnfestsetzung nicht unmöglich geworden und wie viel Unzufriedenheit und Haß, sowie Feindseligkeit der verschieden entlohnten Arbeiter untereinander ist nicht durch die vertragliche Ordnung vermieden. Ein Blick auf die vortariflichen Arbeitsbedingungen beantwortet diese Frage. Früher, so wird uns fast ausnahmslos berichtet, waren die Löhne völlig verschieden, der Geselle war der Willkür preisgegeben, der Meister selbst das Opfer der Unordnung. Unser Gewährsmann aus Kempten schildert die damaligen Verhältnisse mit folgenden derben aber zu Herzen gehenden Worten: „Früher wußte kein Arbeiter, was er bekommen würde, bis zur Lohnzahlung herrschte Ungewißheit und dann hatte er die Gewißheit, oft getäuscht zu werden.“ Dementsprechend erklären sich denn auch recht viele Ortsverwaltungen mit den Vereinbarungen trotz ihrer teilweisen Lückenhaftigkeit zufrieden. Aus im ganzen 19 Orten wurde uns die Mitteilung, daß sich die Tarife bewährt haben, 5 derselben konstatieren allerdings unter Betonung der Zufriedenheit der Gesellen, daß die Arbeitgeber allem Anschein nach das Vertragsverhältnis nicht zu würdigen verstehen, und aus einigen Fragebogen klingt uns auch ungeschminkte Erbitterung entgegen. Um nun aber auch einige positive Vorteile hervorzuheben, welche der Wirksamkeit der Schneidertarife zu verdanken sind, teilen wir mit, daß sich die Kontrahenten an sehr vielen Orten durch das vertragliche Zusammenarbeiten näher getreten sind, was in erster Linie den Verkehr während der Arbeit erleichterte und veredelte und, dessen sind wir sicher, auch die Arbeitslust und Leistungsfähigkeit der Gehilfen zugunsten der Meister und des Berufs hob. Auch von einer Abnahme der Schmutzkonkurrenz, die hier unheimliche Formen angenommen hat, wissen viele Fragebogen zu erzählen, eine solche wird uns aus 10 Orten direkt gemeldet, allerdings ist diese erhebende Mitteilung mit der sehr vernünftigen Einschränkung begleitet, daß sich diese Sanierung nur in der Maßbranche, also nur dort, wo der Tarif in Wirksamkeit ist, fühlbar mache. Aus Mannheim hören wir, daß die Arbeitgeber sich den Vertrag zur Ermöglichung einer Preissteigerung zunutze gemacht haben, und in Eßlingen haben sich die Prinzipale, dem Beispiel der Gehilfen folgend, organisiert und beziehen heute ihre Rohmaterialien gemeinsam.

Wiewohl die Tariferfolge im Schneidergewerbe noch vereinzelt und mangelhaft sind, ringt sich bereits eine starke Zentralisierungstendenz durch. Ihr Vordringen wird allem Anschein nach durch die Eigenart des Gewerbes begünstigt, denn hier stellen sich einer Vertragsverallgemeinerung nur wenig Schwierigkeiten

Digitized by Google

gegenüber. Die größte derselben dürfte die mangelhafte Organisation der Arbeitgeber gewesen sein, sie ist also durch das zielsichere Vorgehen des Unternehmertums dieses Berufs in den letzten Monaten beseitigt worden. Jetzt gilt es allerdings die vorläufig noch rückschrittlichen Neigungen dieser Vereinigung durch energisches Auftreten der Gehilfenorganisation zu zügeln und die Kraft, welche der Arbeitgeberbund heute noch auf die Aufzwingung von Arbeitsordnungen und die Inszenierung von Aussperrungen verschwendet, produktiveren und gemeinnützigeren Aufgaben zuzuwenden. Einen Vorstoß in dieser Richtung scheinen ja auch die Arbeiterorganisationen zu planen, nahm doch der freie Verband auf seiner letzten Generalversammlung bereits Leitsätze an, welche künftigen lokalen Tarifabschlüssen zugrunde gelegt werden sollen. Immerhin wird noch viel stille Organisationsarbeit gemacht und noch manch soziales Unkraut aus dem Boden dieses Gewerbes ausgerottet werden müssen, bis die Parteien zur Schaffung eines nationalen Vertrags reif sein werden. Einen Entwurf zu einem Akkordtarif für ganz Sachsen hat der Verband der Schneider bereits vor einigen Jahren der Öffentlichkeit übergeben, wir haben jedoch von seiner unternehmerseitigen Annahme nichts erfahren und es ist auch nicht bekannt geworden, ob er in irgend einer sächsischen Filiale zur Grundlage einer praktischen Tarifaktion gedient hat. Der Leser wird übrigens trotz unserer oft sehr pessimistischen Bemerkungen die Errungenschaften dieses Berufs eben deswegen würdigen, weil sie so außerordentlich ungünstigen Verhältnissen abgerungen sind und weil der zu ihrer Erzielung aufgebotene Kraftaufwand auch für die Zukunft zu guten Hoffnungen berechtigt.

II. Schuhmachergewerbe.

Viel Ähnlichkeit mit der Tarifentwicklung im Schneidergewerbe weist diejenige der Schuhmacher auf. Auch von den hier tabellarisch dargestellten Korporativverträgen, die mindestens den größten Teil der vorhandenen Abmachungen zur Kenntnis bringen werden, muß bedauert werden, daß sie nur einem kleineren Teil der jeweiligen Berufsangehörigen am Ort zunutze kommen. Der Konfektion entspricht hier die auf Vorrat arbeitende Fabrikschuhmacherei, der Maßschneiderei die sog. Schoßarbeit, d. h. Maßschuhmacherei, welche nur auf Bestellung und zwar nach Maß des Kunden arbeitet. Tarifgemeinschaften finden wir auch hier nur in letztgenannter Branche heimisch, obgleich verschiedene namhafte Schuhfabriken das Mitbestimmungsrecht ihrer Gehilfen bei der Lohn- resp. Akkordregelung an-

Digitized by Google

erkennen und mit ihnen gemeinsam die Akkordpreisverzeichnisse ausarbeiten. Gewöhnlich aber leiden die Fabrikschuhmacher noch unter völlig willkürlichen Lohnverhältnissen oder ihnen einseitig aufgenötigten Tarifen. Dagegen dürften die paritätischen Abmachungen in der Maßbranche mindestens so alt, wahrscheinlich sogar älter sein als diejenigen in der Schneiderei, stand doch das Innungsleben in diesem Gewerbe früher in voller Blüte und läßt doch der fast durchweg kleingewerbliche Charakter der Kundenbetriebe auf ein ursprünglich kollegiales Zusammenwirken von Meistern und Gesellen schließen. Interessant ist, daß die Heimarbeit, welche wir natürlich auch in diesem Beruf antreffen, angesichts der hohen technischen Entwicklung der Großbetriebe, die Konkurrenz mit den Fabriken fast gar nicht wagt und daß sie von den Fabrikanten wegen ihrer technischen Rückständigkeit nicht mehr sehr begünstigt wird. Um so häufiger stoßen wir aber in der Schoßschuhmacherei auf die hausindustrielle Betriebsweise, ja wir möchten fast sagen, daß sich dort die Grenzlinie zwischen Heimarbeit und Zwergbetrieb kaum ziehen läßt. Dieser Umstand macht es verständlich, daß die Tariferrungenschaften sich hier noch schwerer behaupten lassen, weil sie unmittelbarer als im Schneidergewerbe von dem lohndrückerischen Wettbewerb heimarbeitender Gesellen oder nur Lehrlinge ausbeutender Kleinmeister bedroht werden. Während so im allgemeinen die Großbetriebe dem Tarifgedanken noch zugänglich sind und das kleine Handwerk seine ordnungsmäßig geregelten Arbeitsbedingungen nur mit Mühe behauptet, erwächst der

Schuhmacher

Ort.	Vertragsdauer.	Arbeitszeit.	Lohn.	Überarbeit. a) Überstunden, b) Nacht „ c) Sonntagsstd.	Akkordarbeit.	Zutaten. (Fournituren.)
Altenburg S.-A.	Ab 25. März 1901.	10 Std.	30 ₰ p. Std. 18 ℳ p. Woche.	c) „Absolute Abschaffung der Sonntagsarbeit.“	4 Grundposit., 115 Nebenposit.	„Freigabe der Fournituren, — Borsten, Wachs, Glaspapier stellt d. Gehilfe.“
Altona.	Ab 12. April 1890.		30 ₰ p. Std.		6 Grundposit., 209 Nebenposit.	
Barmen.	Ab 1900.	10 Std.	35 ₰ p. Std. 21 ℳ p. Woche.	a) 20% mehr, b) 50% „	5 Grundposit., 87 Nebenposit. über 2 Kl.	„Sämtliche Fournituren hat d. Arbeitgeber unentgeltlich zu liefern.“

Digitized by Google

Sanierung der Lohn- und Konkurrenzverhältnisse in dem Aufkommen der Schnellbesohlerei ein neuer Widerstand.

Fast durchweg sind diese Schnellsohlereien wahre Schlupfwinkel der Preisdrückerei und Schleuderkonkurrenz und sie sind vom soliden Handwerk und von dem organisierten Gehilfenstand um so mehr gefürchtet, als ihr Kundenkreis bedenklich wächst. Unterdrücken lassen sich diese Anstalten natürlich nicht, es gibt nur ein Mittel, um ihrem korrumpierenden Einfluß entgegenzuarbeiten, ihre Einbeziehung in die Tarifgemeinschaften und damit ihre Unterstellung unter die Normen der gewerblichen Ordnung. In Hamburg, Bremen und Nürnberg (siehe Rubrik Lohn und Akkord) finden sich hierzu bereits wertvolle Ansätze, meist scheitert dies Bemühen jedoch noch an dem Vorhandensein eines Teiles der unorganisierten Gehilfenschaft, die ihre mangelhaften Fachkenntnisse zu willigen Lohndrückern machen. Es muß also seitens der Gesellen noch viel Organisationsarbeit verrichtet werden und das Bündnis berufsstolzer und organisationstreuer Gehilfen mit den soliden Handwerkern muß durch das tarifliche Zusammenwirken noch gewaltig gefestigt werden, bis an eine systematische Bekämpfung dieses gefährlichen Wettbewerbs gedacht werden kann.

Angesichts der erheblichen Schwierigkeiten, welche sich einer zielsicheren Tarifbewegung in diesem Gewerbe entgegenstellen, muß das Erreichte immerhin anerkennend gewürdigt werden.

tarife.

Heimarbeit.	Arbeiterschutz.	Unterschrift.	Überwachung.	Besondere Bemerkungen.
		vorhanden.		„Abschaffung von Kost- u. Logiszwang."
		vorhanden.		
	„Der Arbeitgeber hat für gesunde und im Winter für warme Arbeitsräume Sorge zu tragen. Die tägliche Reinigung und Lüftung ist nach der Arbeitszeit vorzunehmen."	vorhanden.	Tarif muß aushängen.	„Kost u. Logis ist nicht beim Meister zu nehmen." Unverschuldetes Warten auf Arbeit in Lohn, auch schon bei 1/4 Std.

Digitized by Google

Ort.	Vertragsdauer.	Arbeitszeit.	Lohn.	Überarbeit. a) Überstunden, b) Nacht „ c) Sonntagsstd.	Akkordarbeit.	Zutaten. (Fournituren.)
Bremen.	Ab 23. Juni 1903.	10 Std.	In Schnellsohlereien: 40 ₰ p. Std.		8 Grundposit., 110 Nebenposit. Für Heimarbeit: 158 Positionen.	„Sämtliche Fournituren sind vom Arbeitgeber zu stellen.“
Breslau.	Ab 1. Sept. 1903.	10½ Std.			4 Grundposit., 86 Nebenposit. über 3 Kl.	
Charlottenburg.	Ab 1. Mai 1901.	10 Std.	40 ₰ p. Std. 20 ℳ p. Woche.		3 Grundposit., 48 Nebenposit.	
Düsseldorf.	Ab 15. April 1902.	10 Std.	18 ℳ p. Woche.	a) 5 ₰ mehr.	6 Grundposit., 69 Nebenposit.	
Hamburg-Altona-Ottensen.	Ab 1903.	10 Std.	45 ₰ p. Std. 24 ℳ p. Woche. In Schnellsohlereien: 50 ₰ p. Std.	a) 15 ₰ mehr, b) (nach 10 Uhr) 30 ₰ mehr; auch f. Akkordarbeiter.	8 Grundposit., 234 Nebenposit. über 3 Kl.	Die kleinen Zutaten stellt der Unternehmer.
Hamburg. (Innungstarif.)	Ab 4. Mai 1903.	10 Std.	40 ₰ p. Std. 45 ₰ p. Std. für Aushilfsarbeiter.	a) 10 ₰ mehr, b) 20 ₰ „ nur f. maschinelle Betriebe (Schnellsohlereien) gültig.	8 Grundposit., 213 Nebenposit.	
Jena.	Ab Mai 1903.	Sommer: 10½ Std. Winter: 10 Std. inkl. Frühstück- und Vesperpausen.	30 ₰ p. Std. Minimallohn.	c) wenn regelmäßig 20 ₰ p. Std. mehr.	45 Positionen. „Für Mittelarbeiter stellen sich die Sätze um 12½ % geringer.“	
Karlsruhe.	Ab 16. Mai 1901.	11 Std.	35—40 ₰ p. Std. Minimallohn: p. Woche 14 ℳ.	a) 10 ₰ mehr.	4 Grundposit., 48 Nebenposit. über 3 Kl.	

Digitized by Google

tarife.

Heimarbeit.	Arbeiterschutz.	Unterschrift.	Überwachung.	Besondere Bemerkungen.
	„Der Arbeitgeber hat für gesunde und im Winter warme Arbeitsräume Sorge zu tragen; die tägliche Reinigung und Lüftung derselben ist außer der Arbeitszeit vorzunehmen... Für Waschgelegenheit hat der Arbeitgeber Sorge zu tragen."	vorhanden.	Tarif muß aushängen.	Kost darf vom Arbeitgeb. nicht gestellt werden; Logis nur nach d. Vereinbarungen vom Jahre 1897 vor dem Gewerbegericht.
10% mehr.		vorhanden.		
		vorhanden.		
	„Der Arbeitgeber hat für gesunde u. ordnungsmäßige Arbeitsräume Sorge zu tragen; die Lüftung und Reinigung derselben geschieht nach der Arbeitszeit."	vorhanden.	Tarif muß aushängen.	„Vor dem Verlassen der Werkstelle ist der Geselle verpflichtet, seinen Platz aufzuräumen." „Die Löhnung hat bis spätestens Sonntag Mittag stattzufinden."
5% mehr.	Gesunde Arbeitsräume; Reinigung derselben nach d. Arbeitszeit.	vorhanden.	Ständ. parität. Kommission, jedes Jahr neu zu wählen, entscheidet bei Differenzen endgültig. Tarif muß aushängen.	Kost u. Logis beim Meister ist aufgehoben. Lohnbücher werden eingeführt.
5% mehr.		vorhanden.	„Die Überwachung liegt der Lohnkommission mit den Beauftragten ob." Tarif soll aushängen.	Lohnbücher sind einzuführen.
	„Die Werkstätten sind jed. Abend zu reinigen und zu lüften."	vorhanden.	Parität. Innungsschiedsgericht schlichtet.	Lohnzahlung Freitags in Arbeitseit.
„Der Wunsch geht dahin, die Gesellen mehr d. Werkstatt zuzuführen."		vorhanden.		

Digitized by Google

Ort.	Vertragsdauer.	Arbeitszeit.	Lohn.	Überarbeit. a) Überstunden, b) Nacht „ c) Sonntagsstd.	Akkordarbeit.	Zutaten. (Fournituren.)
Kiel.	Von 1902 bis 1. April 1904. 1/4 jährl. Kündigung.	10 Std. Ab 1. April 1903 9 1/2 Std.	20 ℳ p. Woche. 40 ₰ p. Std.	a) 40 ₰ p. Std.	4 Grundposit., 173 Nebenposit.	Kleinere Zutaten liefert in der Werkstatt der Meister.
Lübeck.	Ab 1. April 1903.	9 1/2 Std.; kann bei flottem Geschäftsgang — aber um höchstens 3 Std. — verlängert werden.	38 ₰ p. Std.	a) 12 ₰ mehr.		„Die kleinen Zutaten stellt der Arbeitgeber.“
Mainz. (Gewerbegericht.)					(Akkordtarif wurde in 1 Fabrik später zur Anerkennung gebracht.)	Der Wert der Fournituren wird den Arbeitern bar vergütet; Preise in 3 Posit. festgelegt. „Die Arbeiter verpflichten sich, d. Fournituren ausnahmslos von ihren Arbeitgebern zu beziehen, gegen d. Durchschnittseinkaufspreis.“
Mannheim.	Ab Mai 1899.	11 Std.	16 ℳ p. Woche.	a) 10 ₰ mehr.	3 Grundposit., 58 Nebenposit.	„Fournituren stellt der Arbeiter.“
München. (Gewerbegericht.)	15. März 1904 bis 15. März 1906. (21. März 1904 ergänzt.)	10 Std.	30 ₰ p. Std. Kostümarbeit, Kinder- und Salonschuhe in Lohn.		Tarifkommission soll Akkordtarif festsetzen. 21 Positionen für Extraarbeiten.	Meister liefert Fournituren.

Digitized by Google

tarife.

Heimarbeit.	Arbeiterschutz.	Unterschrift.	Überwachung.	Besondere Bemerkungen.
12% mehr.	Waschutensilien müssen geliefert werden.	vorhanden.		Lohnzahlung Freitags, spätestens aber Sonnabend in Arbeitszeit; wird mehr als ½ Std. auf Lohn gewartet, so ist die ganze Zeit in Lohn zu zahlen. 1. Mai gilt als Feiertag.
	Sämtl. Arbeitgeber haben für ihre Arbeiter gesunde Arbeitsräume zu stellen. Die tägliche Reinigung ist außer d. Arbeitszeit vorzunehmen."	vorhanden.		„Die Beköstigung sowie das Logieren [beim Meister] ist gänzlich untersagt." Lohnzahlung in Arbeitszeit. Lohnbücher sind zu führen.
		vorhanden. (6 Schuhfabriken.)		
		vorhanden.		
		vorhanden.	Ständische paritätische Kommission aus 8 Personen, 2 Gehilfen vom Verband 2 vom Gesellenausschuß; wenn keine Einigung, leitet Vorsitzender des Gewerbegerichts die Sitzung.	„Der Innungstarif kommt in Wegfall." Warten auf Arbeit nach Anmeldung in Lohn.

Digitized by Google

Ort.	Vertragsdauer.	Arbeitszeit.	Lohn.	Überarbeit. a) Überstunden, b) Nacht „ c) Sonntagsstd.	Akkordarbeit.	Zutaten. (Fournituren.)
Nürnberg.	Ab 1. Okt. 1902.		25—35 ₰ p. Std.		6 Grundposit., 81 Nebenposit. über 2 Kl. Schnellsohlereien: 6 Grundposit., 99 Nebenposit.	
Pirmasens.	Ab 1903.	10 Std.				
Schwerin i. M.	Ab 1. Mai 1901.				4 Grundposit., 103 Nebenposit. über 2 Kl.	Sämtliche Fournituren mit Ausnahme von Wachs, Borsten, Zwicken und Glaspapier hat d. Arbeitgeber zu stellen.
Straßburg i. E.	14. April 1902 bis 14. April 1903. 1 Monat Kündigung; kommt kein neuer Tarif zustande, bleibt bisheriger in Kraft.	10 Std.	30—40 ₰ p. Std. 18—24 ℳ p. Woche.	b) c) 50% mehr.	6 Grundposit., 79 Nebenposit. über 2 Kl.	Bei Werkstattarbeit liefert der Arbeitgeber alle Fournituren. „Die Fournitur muß spätestens bis 4 Uhr nachmittags in Händen d. Arbeiters sein.“
Stuttgart.	Ab 1. April 1904.		Minimallohn: 16 ℳ p. Woche.		127 Positionen.	
Vegesack und Umgegend.	15. Juni 1903 bis 15. Juni 1906.	10 Std.	Mit Kost u. Logis: 8,50 ℳ p. Woche, ohne: 18,50 ℳ p. Woche.	a) 5 ₰ mehr.	5 Grundposit., 93 Nebenposit.	„Sämtliche Fournituren sind vom Arbeitgeber zu stellen.“

Digitized by Google

tarife.

Heimarbeit.	Arbeiterschutz.	Unterschrift.	Überwachung.	Besondere Bemerkungen.
		vorhanden.	Innung und Gesellenausschuß.	
			Paritätisches Schiedsgericht.	
5 % mehr.		vorhanden.	Tarif muß aushängen.	„Arbeiter, welche Logis b. Arbeitgeber haben, haben dasselbe nach Übereinkunft zu bezahlen.“
Für Fournituren kommen 5 % des Wochenlohnes in Abzug.		vorhanden.	Ständige paritätische Kommission schlichtet.	
Für Fournituren wird den Logisarbeitern für neue Arbeit p. Paar 20 ₰, für Sohlerei 5 ₰ vergütet.		vorhanden.	Parität. Schiedsgericht schlichtet.	
	(Siehe Überwachung.)	vorhanden.	Tarif muß aushängen. „Auf gegenseitige Vereinbarung ist die Kommission berechtigt, die Werkstube zu revidieren.“	

Digitized by Google

Auch inhaltlich weisen diese Tarifverträge große Übereinstimmungen mit den Vereinbarungen im Schneidergewerbe auf, die uns dort zuerst entgegengetretene Rubrik „Zutaten" finden wir hier wieder, ebenso diejenige, welche die Zuschläge auf Heimarbeit festsetzt, und auch die wenigen Arbeiterschutzbestimmungen deuten an, daß sich die sanitären Maßnahmen hier in ähnlichen Bahnen bewegen müssen, wie in der Schneiderei. Befremdend selten finden wir die zeitliche Abgrenzung der Vertragsdauer, relativ häufig dagegen die Einsetzung von paritätischen Überwachungskommissionen, deren Existenz immerhin auf eine solidere Basis der Tarifvereinbarungen schließen läßt.

III. Die übrigen Berufe der Bekleidungsindustrie.

a) Handschuhmacher.

Dieses Gewerbe ist wohl von allen deutschen Industrien am meisten auf den Export angewiesen und seine Vorwärtsentwicklung ist daher, da sie von den Launen der überseeischen Zollpolitik abhängig ist, durchaus sprunghaft. Dazu kommt noch, daß die Rohmaterialien häufig wechseln, was natürlich die Stabilität der Lohnsätze ständig in Frage stellt. Bedeutsame Tariferfolge haben wir hier demnach kaum zu erhoffen und fast möchten wir uns wundern, daß doch an einigen Orten Korporativvereinbarungen, teils über nur eine, teils auch mehrere Firmen bestehen, so z. B. in Hainau, München, Stuttgart, Ludwigsburg u. a. m. Soweit wir aber informiert sind, handelt es sich hierbei vorwiegend um Abmachungen, welche in Zeiten des schlechten Geschäftsganges den Arbeitern von Prinzipalen aufgenötigt wurden, die sich in Aussicht auf eine rasche Hebung der Konjunktur vor etwaigen Lohnansprüchen schützen wollten. Wie weit aber aus diesen Angaben eine gewisse Tariffeindlichkeit spricht, vermögen wir nicht zu beurteilen, sicher ist, daß die Leitung der Gehilfenorganisation vorläufig noch keinerlei Neigung zur Vorbereitung eines allgemeinen Kollektivabkommens an den Tag legt, obgleich dahinzielende Anträge aus den Reihen der Kollegen gelegentlich laut werden. Seine ablehnende Stellung begründet der Vorstand damit, daß zunächst die allgemeine Durchführung von gleichen Mindestschnittmaßen angestrebt werden müsse, es soll also der Lohnregelung eine Regelung der Maße vorangehen. Tatsächlich beschäftigt denn die Gehilfen diese Vereinheitlichung der Maße auch schon seit Jahrzehnten, sie fand auf einer Generalversammlung im Jahre 1880 eingehende Erörterung, und den damaligen Verhandlungen ist es wohl zuzuschreiben, daß eine Art von örtlichen Mindestschnitt-

Digitized by Google

preisen zur Anerkennung gebracht wurde; 1899 versuchte die Arbeiterschaft eine Aufbesserung dieser, übrigens natürlich nicht offiziell bewilligten, sondern höchstens stillschweigend gewährten Sätze, wie es scheint nur mit teilweisem Erfolg. Unterdessen erlahmte das Ringen nach Gleichgestaltung der Maße nicht und neuerdings hat die Arbeiterschaft ihre diesbezüglichen Forderungen durch das Verlangen nach der Einführung der Paarberechnung (eine neue Art der Akkordberechnung) ergänzt.

b) Hutmacher.

Aus diesem Berufe sind uns keine Tarifurkunden zugegangen, wohl aber wurde uns versichert, daß Korporativabkommen, welche den Namen Tarifverträge verdienen, hier nicht bestehen. Wenn wir den Hutmachern doch einige Zeilen widmen, so geschieht es, weil voriges Jahr eine höchst interessante Bewegung die Aufmerksamkeit auf sich lenkte, deren Ziel die Durchführung einer Lehrlingsskala für die Seidenhutarbeiter in Altenburg war. Leider konnten sich die Parteien trotz der anfänglichen Zustimmung einiger weitsichtiger Fabrikanten nicht verständigen. Neuerdings planen die Arbeiter der Wollhutbranche eine umfassende nationale Tarifaktion, die hoffentlich erfolgreicher verläuft. Die starke Organisation der Gehilfen sollte doch, meinen wir, geordnete Arbeitsbedingungen zur Einführung bringen können, um so mehr, als einer Tarifierung nur wenige gewerbliche Schwierigkeiten entgegenstehen und kaum auf sehr hartnäckigen Widerstand seitens der Arbeitgeber zu rechnen sein dürfte.

c) Kürschner.

Diese Branche ist nur in wenigen Städten lokalisiert, ihren Hauptsitz hat sie in Leipzig, wo auch seit 1901 ein Tarifabkommen in Wirksamkeit war. Dasselbe regelte die Arbeitszeit und enthielt nicht weniger als 646 Akkordpositionen, es wurde aber ganz unverständlicherweise vor kurzem von der Gehilfenschaft preisgegeben und zwar scheiterte die Beibehaltung des Vertragsverhältnisses an dem arbeiterseitigen Widerstand gegen die Festhaltung einer längeren Gültigkeitsdauer des Tarifs. Die Arbeitgeber bieten keine Garantie für die Tarifeinhaltung, behaupteten die Arbeiter, dabei ganz vergessend, welch trauriges Zeugnis der Kraftlosigkeit sie mit dieser Motivierung ihrer Tarifablehnung der eigenen Organisationstüchtigkeit ausstellten. Unterdessen ist aber 1903 in Berlin und 1904 in Hamburg ein Kürschnertarif zur Annahme gebracht worden. Beide Vereinbarungen regeln die Arbeitszeit sowie die Löhne und setzen die Aufschläge für Überarbeit fest, beide werden auch von paritätischen

Digitized by Google

Kommissionen überwacht. Das Berliner Abkommen ist dadurch für weitere Kreise interessant geworden, daß seinem Abschluß eine Bewegung der hausindustriellen Arbeiter nach sich zog, welche die Lohnsteigerung zur Preiserhöhung ausnützen wollten. Auch in diesem Berufe strebt der Arbeiterverband nach einer allgemeinen Tarifgemeinschaft und auf seiner letzten Generalversammlung wurden Normativforderungen in Aussicht genommen, auf denen eine solche basiert werden könnte. Neben einer Regelung der Arbeitszeit und Einschränkung der Heimarbeit soll auch Anerkennung der Organisation verlangt werden, eine Vorbedingung jeder Tarifgemeinschaft, aber keine Forderung, welche zu einem inhaltlichen Bestandteil eines Korporativabkommens gemacht werden sollte, und außerdem sollen sich die Unternehmer vertraglich auf die Benutzung des Arbeitsnachweises der Arbeiter verpflichten.

Ein paritätischer Tarifvertrag soll also eine unparitätische Institution festigen helfen, diese Forderung ist nur ein Schlag ins Wasser, sie hat keinerlei Aussicht auf Anerkennung, sie bedeutet auch einen bedauerlichen prinzipiellen Verstoß, der eben nicht dazu beiträgt, die Gegenpartei tariffreundlich zu stimmen.

d) Friseure.

Einige tarifähnliche Abmachungen haben endlich auch noch die Friseure mit den jeweiligen Innungen getroffen. Solche finden wir in Hamburg-Wilhelmshafen-Harburg, in Elberfeld und in Bremen, woselbst die Vereinbarungen aber schon wieder in die Brüche gegangen sein sollen, sicher aber auch noch an mehreren uns nicht genannten Orten. Die Abmachungen sind insofern einer gewissen Beachtung wert, als sie einem jener Gewerbe zugute kommen, in denen die Stellung des Gehilfen noch die denkbar abhängigste ist und wo die Unselbständigkeit der Arbeiter durch das Wohnen beim Prinzipal künstlich konserviert wird. Die Verträge, wenn wir die unterschriebenen Zugeständnisse so nennen dürfen, stellen es denn auch den Angestellten frei, außerhalb dem meisterlichen Hause Kost und Logis zu nehmen und fixieren gleichzeitig Minimallöhne, damit die schmerzlich ersehnte gewerbliche Ordnung anbahnend.

IV. Textilindustrie.

Obgleich die Textilindustrie streng genommen nicht zur Bekleidungsindustrie gerechnet wird, möchten wir ihre Tarifentwicklung im Zusammenhang mit den oben besprochenen Gewerben zur Darstellung bringen. Das Wenige, was leider

Digitized by Google

über das Eindringen des Korporativvertrags in diese für unsere ganze technische und gewerbliche Entwicklung so maßgebende Industrie zu sagen ist, läßt sich am besten an die Ausführungen der vorhergehenden Kapitel anknüpfen. Vorausschicken müssen wir dabei allerdings, daß wir hier kein kränkelndes Kleingewerbe nnd keinen durch das Bleigewicht der Heimarbeit schwer belasteten Beruf vor uns haben, sondern eine welterobernde Großindustrie, deren Prosperität sehr wohl eine Beherzigung der gerechten Arbeiterwünsche erlauben, und deren technischer Hochstand die Durchführung der herrlichsten Betriebsreformen ermöglichen würde. Trotzdem sind aber die Errungenschaften des Arbeiterstandes kaum in einem anderen Berufe so spärlich, und ist das Wenige so heiß erkämpft wie hier. Das Übergewicht der Großindustriellen den Proletariern gegenüber ist zu erdrückend, und die Fabrikanten sind im Vergleich zu den noch schwachen Arbeiterorganisationen zu übermächtig, als daß schon die Basis zu einem gleichberechtigten Zusammenarbeiten gegeben wäre. Hier müssen die Arbeiter gewöhnlich noch mit vereinzelten Erfolgen, Firmentarifen, vorlieb nehmen, und sie tun vorläufig klug daran, wenn sie ihre Kraft nicht in Gewaltaktionen erproben, sondern erst in zahllosen Vorpostengefechten die Kraft stählen und die strategischen Kenntnisse sammeln, welche sie später dazu befähigen werden, auf der ganzen Linie für ihr Recht zu streiten.

Mit wenigen Worten lassen sich die positiven Tariferfolge in der Textilindustrie zusammenfassen. Den neuzeitlichen Anforderungen entsprechende Korporativverträge finden wir, soweit wir unterrichtet sind, nur an zwei Orten, in Glauchau-Merane und in Mühlhausen i. Th. Aus letztgenanntem Ort ging uns die Tarifurkunde leider nicht zu, wir müssen uns also mit der Mitteilung begnügen, daß der Vertrag früher auf zwei Jahre abgeschlossen war und vor kurzem wieder für drei Jahre verlängert wurde, soviel wir wissen, unter Revision und Ausgestaltung der Akkordpositionen. Das nach dem bekannten Weberstreik in Merane zur Anerkennung gebrachte und auch auf Glauchau ausgedehnte Abkommen läßt eine zeitlich abgegrenzte Gültigkeitsdauer zwar vermissen, es trat 1903 in Kraft und ist noch in Wirksamkeit, es erfreut sich aber fast allgemeiner Durchführung und wird von einer paritätischen Kommission überwacht. Diese Körperschaft waltet unter Vorsitz eines Ratsherrn ihres Amtes, schlichtet vorkommende Differenzen und nimmt zu Fragen von allgemeinem gewerblichen Interesse gutachtliche Stellung. Die Vereinbarung unterscheidet sich übrigens auch inhaltlich insofern von den übrigen uns bekannten Textilarbeitertarifen oder vielmehr Preisverzeichnissen, als sie die Arbeitszeit normiert und zwar auf 10 Stunden. Die Akkordpositionen, welche den Hauptinhalt jedes Abkommens dieser Industrie bilden, sind in zwei Hauptabteilungen eingeteilt und auf im ganzen 48 Positionen verteilt. Diese Lohnsätze gelten nur für das Zweistuhlsystem,

Digitized by Google

d. h. für Arbeiter, welche zwei Stühle bedienen. Als äußerst wichtig heben wir aus dem Vertrag noch die Bestimmung hervor, daß jedes Zehntelmeter zu bezahlen ist. Diese, an sich dem Laien vielleicht fast kleinlich erscheinende Vorkehrung gegen etwaige Aneignung unbezahlter Arbeit seitens der Fabrikanten ist in der Textilindustrie tatsächlich von der größten Wichtigkeit. Der Mißbrauch, Bruchteile der Arbeit nicht zu entlohnen, hat sich so eingeschlichen, daß aus dieser Ungenauigkeit den Arbeitern bedenkliche Benachteiligungen, den Unternehmern aber unrechtmäßige Gewinne entstehen. Es ist also höchste Zeit, daß sich die Arbeiter durch Tarifverträge die Bezahlung ihrer vollen Leistung erkämpfen, und es muß doppelt bedauert werden, daß nur die eine Vereinbarung solche Vorschriften aufweist. Aufmerksamerer Beachtung ist auch ein Akkordverzeichnis für Elsterberg wert, welches im Jahre 1901 zur Anerkennung gebracht wurde, und dessen Einhaltung allem Anschein nach den Fabrikanten sehr am Herzen liegt, wird doch im Vertrag ausdrücklich bestimmt, daß die Aussperrung sämtlicher am Ort befindlichen Arbeiter erfolgt, sobald die Abmachungen in einem Betriebe gebrochen werden. Den uns durch die dortige Arbeiterschaft gemachten Angaben zufolge haben wir es hier mehr mit einer unternehmerseitig durchgedrückten Maßnahme zu tun, welche die Angestellten als Rigorosität empfinden, die uns jedoch als erneuter Beweis für den Wert einer einheitlichen Lohnregelung für die Arbeitgeber bedeutsam erscheint.

In Döhlau i. Thür. kam unter dem Druck der Lohnbewegung in Merane ein Vertrag zustande, welcher den Greizer Akkordtarif auf die dortigen Betriebe ausdehnt und gleichzeitig die Anfertigung von Streikarbeit für Merane verbietet, es handelt sich hierbei also unstreitig mehr um ein Augenblicksabkommen, als um eine bleibende Lohnregelung. Interessant ist uns aber immerhin die hierbei bewiesene Möglichkeit der Verallgemeinerung gleicher Akkordsätze über zwei naheliegende Orte. Sie berechtigt zu der Annahme, daß sich auch eine Gleichgestaltung der Stücklohnsätze über größere Bezirke durchführen ließe, selbstverständlich nur für dieselbe Art von Arbeiten und so gedacht, daß mehrere Akkordtarife für verschiedene Spezialarbeiten nebeneinander herlaufen würden. Die Meterberechnung, eine alte Forderung der organisierten Arbeiterschaft, welche mehr Regelung in die Lohnabmessung bringt, erhebt der Maulburger Vertrag zum Gesetz. Er sanktioniert aber gleichzeitig ein vielklassiges Prämiensystem, das die Prämien mit den Lohnsätzen steigert. Im Wortlaut ist uns endlich noch ein Tarif für die Handweber Potsdams zugegangen, der nicht weniger als 130 Akkordpositionen aufweist und 8 Maßbestimmungen enthält. Für die Lohnwebereien Aachens besteht auch eine Art von Korporativvertrag, der von den organisierten Firmen aufrecht erhalten wird. Außerdem ist dort eine Vereinbarung getroffen, welche, aber unabhängig vom Tarif der Lohnweber, die 58stündige Arbeitszeit

Digitized by Google

allgemein einführt. Die mangelhafte Einhaltung dieses Abkommens ist, wie uns versichert wird, größtenteils auf das Schuldkonto der schlecht organisierten Arbeiter selbst zu setzen. Auf die tabellarische Wiedergabe dieser Vereinbarungen müssen wir verzichten, sie böte dem Nichtfachmann zu wenig Interessantes, besteht doch der einzige Inhalt der Abkommen in einer Menge von uns unverständlichen Akkordpositionen. Wir teilen aber noch mit, daß in einigen anderen Orten ebenfalls, so z. B. in Kottbus, eine paritätische Regelung der Lohnsätze stattfand. Ob und wie weit alle diese Vereinbarungen heute noch in Wirksamkeit sind, entzieht sich unserer Beurteilung. Aus vielen Orten wird uns die wenig ermutigende Auskunft, daß die Tarife so lange gehalten werden, bis sie den Fabrikanten zu hoch werden oder bis neue Muster zur Einführung kommen. In ersterem Falle dürfen wir wohl mit Recht die Arbeiter selbst der Lässigkeit schuldig sprechen, denn wären sie um ihre Errungenschaften tatkräftig bemüht, so würden die Unternehmer ihre Reduktionsbestrebungen bald aufgeben müssen. Anders liegt es allerdings im zweiten Falle. Kaum eine Industrie ist so dem Wandel der Technik unterworfen wie die Textilindustrie; kaum eine weist so unendlich viele, verschiedene Spezialbranchen und Bearbeitungsmethoden auf, keine hat aber auch schon so Unglaubliches an Übervorteilung der Arbeiter bei der Maßberechnung alter und neu eingeführter Arbeiten hervorgebracht wie sie. Wir müssen also konstatieren, daß gerade da, wo die vertragliche Vereinheitlichung der Löhne am nötigsten wäre, ihr die größten technischen Schwierigkeiten entgegenstehen. Die Akkordsätze schwanken nicht nur von Ort zu Ort, sie sind oft in einer und derselben Stadt so divergierend, daß man kaum glaubt, Betriebe einer Industriegruppe vor sich zu haben. Vielfach kommt es aber sogar noch vor, daß selbst innerhalb einer Fabrik für gleichartige Arbeiten je nach Gunst und Laune abweichende Preise bezahlt werden. Bedenken wir, daß dies chaotische Durcheinander der Lohnsätze noch dem ständigen Einfluß einer in ewiger Evolution befindlichen technischen Entwicklung ausgesetzt ist, so erhalten wir einen Einblick in die Hindernisse, welche eine lohnregelnde Tarifaktion hier zu überwinden hat, und wir fangen an, bescheiden zu werden, d. h. die schon recht vielfach vorhandenen Firmentarife[1]) als die einzigen ruhenden Pole in dem verwirrenden Wechsel der Arbeitsbedingungen zu schätzen. Unstreitig bergen auch sie die Keime künftiger Tarifgemeinschaften, und ihr sanierender Einfluß wird sich hoffentlich allmählich in konzentrischen Kreisen über das ganze Industriegebiet ausbreiten. Gelänge es erst, die Lohnsätze für einen größeren Bezirk festzusetzen und so die Lohnberechnung auf eine sichere Basis zu stellen, so wäre es unschwer möglich durch ständig eingreifende paritätische Kommissionen in den bestehenden

[1]) Die Firmen-Akkordpreisverzeichnisse — meist von dem Unternehmer willkürlich festgesetzt — müssen vielfach von den Arbeitern geheim gehalten werden.

Digitized by Google

Tarifen die jeweils durch technische Neuerungen oder Einführung neuer Materialien notwendig gewordenen Abänderungen an den Akkordpreisen vornehmen zu lassen. Wir erinnern hierbei an unsere gelegentlich der Schriftgießertarife gemachten Ausführungen, die hier in gesteigertem Maße in Betracht kommen.

Die Urteile der Arbeiter über die heute bestehenden Tarifabkommen lauten nicht eben sehr günstig, umsomehr setzt es in Erstaunen, daß in verschiedenen Orten, so in Mühlhausen i. Thür., Kottbus und Aachen, eine Abnahme der Schmutzkonkurrenz beobachtet wurde. In letzterer Stadt hat die Vereinbarung für die Lohnwebereien sogar allem Anschein nach das Eis zwischen der Arbeitgeber- und der Arbeitnehmerorganisation gebrochen, wandten sich doch vor kurzem die vereinigten Fabrikanten an die christliche Gewerkschaft, welche Kontrahent dieses Vertrags ist, um unter ihrer Mitwirkung den Grund zu einem paritätischen Schiedsgericht zu legen, welches seine Frieden stiftende Tätigkeit unter städtischer Oberleitung beginnen sollte. Es läßt sich überhaupt nicht verkennen, daß in den Arbeitgeberkreisen dieser Industrie gleichsam wie zum Protest gegen die vernunft- und herzlose Unterdrückung der gerechten Arbeiterforderungen in Krimmitschau neuerdings sich ein sozialfortschrittlicher Geist kühn durchringt. Wir erinnern nur an die durch die ganze Presse Deutschlands gegangene Kundgebung der Schlesischen Textilindustriellen und fügen ihr die Sympathieerklärung der süddeutschen Fabrikanten für die tarifliche Lohnregulierung hinzu. Jetzt gilt es allerdings, die kostbaren Tropfen sozialen Öls zu sammeln und in dem Gefäß der Tarifgemeinschaft resp. vorläufig des Firmenvertrags sorgfältig zu konservieren, damit sie, wenn die Zeit dazu gekommen sein wird, das ganze Gewerbe durchdringen können. Wieweit die Arbeiter die Situation ausnützen können, wird nicht wenig von ihrem Taktgefühl und ihrer Klugheit abhängen. Noch sind die unternehmerseitigen Friedensneigungen so schwach, daß ein täppischer Radikalismus alles verderben kann, sie sind aber auch noch so sehr platonischer Natur, daß sie bald in Vergessenheit geraten werden, wenn nicht die organisierten Arbeiter zur praktischen Konsequenz drängen.

Bevor wir den Absatz über die Textilindustrie abschließen, möchten wir zweier tarifähnlichen Einrichtungen gedenken. Zunächst sind die Preisverzeichnisse beachtenswert, welche der Verband der bergischen Bandwirkermeister mit dem Verbande der bergischen Fabrikanten vereinbart hat. Es handelt sich hier um einen zwischen Großfirmen und Heimarbeitern abgeschlossenen Vertrag über eine Akkordtabelle, welche viel Ähnlichkeit mit den Solinger Preisverzeichnissen hat. Im Statut der selbständigen Webermeister ist als Hauptzweck der Vereinigung die Regelung der Lohnverhältnisse in einer beide Teile befriedigenden Weise ins Auge gefaßt, und es scheint, daß dies Ziel auch dank der strikten Durchführung der Tarife so ziemlich erreicht ist. Das Statut der Vereinigung ver-

Digitized by Google

pflichtet die Meister, nur bei tariftreuen Fabrikanten zu arbeiten, und diese, nur den Vertrag einhaltende Meister anzunehmen. Bemerkenswert ist, daß die Vereinigung ein eingetragener Verein ist, dem als Vertragskontrahent ein — neuerdings ebenfalls eingetragener — Fabrikantenverein zur Seite steht. Von den Akkordpreislisten waren uns nur die über Hutbänder erhältlich; von diesen heben wir die überraschend hohe Zahl von 2026 Positionen für Herrenhutbandwirken und 295 für Damenhutbandwirken hervor.

Interessanter ist uns noch eine Institution, welche zu Anfang dieses Jahres in Plauen i. Vogtlande in Aktion trat. Um die „von unlauterem Element gemißbrauchten und oft ernsthafte Streitigkeiten hervorrufende Unsicherheit der Berechnung" zu beseitigen, verständigten sich die dortigen Fabrikanten der Schiffchenstickerei mit ihren Arbeitern resp. den für sie tätigen Meistern (Hausindustriellen) auf die Einführung eines sog. „Stichregulativs"; Zweck desselben ist, die Mindestzahl der Stiche festzusetzen, welche gestickt und gezeichnet werden müssen. Es handelt sich also vorerst nur um eine einheitliche Regelung der geforderten Mindestleistung, die im Laufe der Zeit für sämtliche Berufsgenossen Sachsens maßgebend werden soll. Über die Einhaltung des vereinbarten Regulativs wacht eine paritätische, aber unter Leitung des Fabrikantenvereins stehende Kommission, welche den Namen „Stichzählungsbureau" trägt. Daß es sich hier um den Ansatz zu einer Tarifgemeinschaft handelt, ist wohl klar ersichtlich, der Regulierung der Leistung muß früher oder später diejenige der Lohnsätze folgen, und heute schon enthält das Abkommen eine Bestimmung, welche wir als Bestandteil eines Korporativvertrags ansehen können. Die Verwendung der, für die Augen außerordentlich schädlichen, roten Farbe ist nämlich verboten. Wir wären schon sehr zufrieden, wenn die übrigen Textilindustriellen mit derselben Tatkraft an die Beseitigung der Unregelmäßigkeiten der Berechnung herantreten würden. Ist doch eine solche die notwendige Vorstufe zu einer Tarifgemeinschaft in der Textilindustrie.

IV. Lederindustrie.

Endlich bleibt uns noch die Betrachtung der tariflichen Aktionen in der Lederindustrie übrig. Vorausschicken müssen wir, daß es sich hier um ein der Tarifierung äußerst günstiges Gewerbe handelt, läßt sich doch mit Leichtigkeit Einheitlichkeit in die verschiedenen Berechnungsmethoden bringen. Dazu kommt aber noch, daß wohl in wenigen Berufen mit Ausnahme der Industrien der Nahrungsmittel längere Streiks dem Unternehmertum so gefährlich werden können, wie in

Digitized by Google

der Gerberei, wo die Rohmaterialien schon nach verhältnismäßig kurzem Lagern verderben. Es erklärt sich daher, daß diejenigen Prinzipale des Gewerbes, welche geschäftliches Verständnis mit sozialem Weitblick vereinigen, warme Freunde der langfristigen Tarifgemeinschaften sind. Als z. B. im Jahre 1899 die Berliner Arbeiterschaft des Berufs mit Lohnforderungen an die Arbeitgeberschaft herantrat, machten die Unternehmer ihre Zustimmung von dem Eingehen eines Tarifvertrags abhängig. Man darf also konstatieren, daß das Berliner Korporativabkommen, nebenbei bemerkt das älteste, welches uns zu Gesicht gekommen ist, der Initiative der Fabrikanten zu verdanken ist. Die übrigen Vereinbarungen sind, soweit unsere Informationen reichen, durchweg nach 1900 zum Abschluß gekommen, was aber nicht ausschließt, daß die Lohnsätze schon vornherein einheitlich geregelt, und vielleicht auch durch mündliches Übereinkommen diese Akkordtarife beiderseitig sanktioniert waren. Trotzdem hören wir noch aus einigen Orten, so Brandenburg, Parchwitz und Fürth, Klagen über lückenhafte, ja sogar völlig ungenügende Durchführung der Verträge, während im allgemeinen das

Lederarbeiter

Ort.	Vertragsdauer.	Arbeitszeit.	Lohn.	Überarbeit. a) Überstunden, b) Nacht „ c) Sonntagsstd.	Akkordarbeit.
Berlin.	1. Okt. 1902 bis 1. Okt. 1905.		Baumarbeiter: 45 ₰ p. Std. Färber: 41 ₰ p. Std.		Die Preise sind sofort um 2—3% erhöht, nach 2 Jahren um abermals 1%.
Brandenburg.	24. Okt. 1902 bis 31. Okt. 1905.	10 Std.	Gerber in der Wasserwerkstatt: 39 ₰ p. Std.	a) 3½ ₰ mehr.	1 Position festgelegt, auf andere durchschnittlich 3% Erhöhung.

Digitized by Google

Vereinbarte beiderseitig, besonders dort, wo die Arbeiter gut organisiert sind, eingehalten wird. Bei der kurzen Wirksamkeit der meisten dieser Abkommen läßt sich natürlich wenig von ihrem sanierenden Einfluß auf das Gewerbe beobachten, immerhin erfahren wir aus Frankenhausen, daß die Schmutzkonkurrenz erheblich abgenommen habe. Im allgemeinen scheinen die Parteien auch mit den Tarifen zufrieden zu sein, am günstigsten gestaltete sich das gegenseitige Verhältnis wohl in Berlin, wo die Würdigung der beiderseitigen Gleichberechtigung am deutlichsten in der gemeinsamen Einrichtung eines paritätischen Arbeitsnachweises zum Ausdruck kommt. Dort ist auch der Vorsitzende der Arbeitgebervereinigung zu einem Pionier der Tarifgemeinschaft in Unternehmerkreisen geworden, seinem Eingreifen ist das Zustandekommen der Brandenburger Vereinbarung zuzuschreiben, und er konstatierte gelegentlich der dortigen Verhandlungen: „Daß der friedliche Vertrag mehr und mehr an die Stelle des Kampfes trete zum Wohle der Industrie."

tarife.

Unterschrift.	Überwachung.	Besondere Bemerkungen.
	Ständige paritätische Kommission unter Vorsitz des Gewerbegerichtsvorsitzenden hat innerh. 6 Monaten parität. Arbeitsnachweis zu schaffen. Die Kommission schlichtet, wenn keine Einigung, innerhalb 8 Tagen Einigungsamt. Mindestens 4 Wochen vor Ablauf des Vertrags legt Kommission Entwurf eines neuen vor; wird dieser abgelehnt, muß wiederum innerhalb 8 Tagen Einigungsamt angerufen werden. „Die Kommission soll endlich bei der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisation anregen, Tarifverträge für ganz Deutschland abzuschließen."	
vorhanden. Eine Firma erkennt den Vertrag nur d. organisierten Arbeitern gegenüber als bindend an. Tarif wurde auf dem Gewerbegericht niedergelegt.	Ständ. paritätische Kommission schlichtet, wenn keine Einigung, innerhalb 3 Tagen Gewerbegericht. Kommission revidiert spätestens 4 Wochen vor Ablauf des Vertrags; wird der Entwurf abgelehnt, so muß innerhalb 8 Tagen gewerbegerichtliches Einigungsamt angerufen werden. Nach Vertragsablauf u. nach Ablehnung des ev. Einigungsspruchs ist die 14 tägige Kündigung aufgehoben.	14 Tage Kündigung.

Digitized by Google

Ort.	Vertragsdauer.	Arbeitszeit.	Lohn.	Überarbeit. a) Überstunden, b) Nacht „ c) Sonntagsstd.	Akkordarbeit.
Burg.	3. März 1903 bis 1. April 1906. 1 Monat kündigen oder 1 Jahr weiter.		Gerber: 22 ℳ p. Woche. Färber: 19—20 ℳ p. Woche.		3% Erhöhung.
Frankenhausen.	20. Juli 1903 bis 1. Aug. 1906. 1 Monat kündigen, sonst 1 Jahr weiter.	10 Std.	Baumarbeiter } 30—31 ₰ Zurichter } p. Std. Hilfsarbeiter: 16,50 ℳ p. Woche.		3 Positionen.
Fürth i. B.	6. März 1903 bis 5. März 1906. 1 Monat kündigen, sonst 1 Jahr weiter.		Gerber: 39 ₰ p. Std. Färber: 36⅔ ₰ p. Std.		Akkordsätze um 6 bis 12% erhöht.
Gaisburg.	Ab 1. Jan. 1903.	10 Std.	Gerber in der Wasserwerkstatt: 24 ℳ p. Woche.		3 Positionen für Zurichter.
Haynau i. Schl.	1. Dez. 1902 bis 30. Juni 1905. ½ Monat kündigen, sonst 1 Jahr weiter.	10 Std.	Gerber in der Wasserwerkstatt: 19 ℳ p. Woche.		do.
Karlsruhe-Mühlburg.	1. Jan. 1904 bis 31. Dez. 1905. 1 Monat kündigen, sonst 1 Jahr weiter.		40 ₰ p. Std.		3 Grundpositionen. 26 Nebenpositionen.
Magdeburg.	1. März 1903 bis 1. April 1906. 14 Tage kündigen, sonst immer 1 Jahr weiter.		Gerber in der Wasserwerkstatt: 24 ℳ p. Woche.	a) 5 ₰ mehr.	Preise um 3% erhöht.
Neumarkt.	1. Okt. 1903 bis 1. Jan. 1906. 1 Monat kündigen, sonst 1 Jahr weiter.	10 Std.	32 ₰ p. Std.		

Digitized by Google

tarife.

Unterschrift.	Überwachung.	Besondere Bemerkungen.
vorhanden. Auf dem Gewerbegericht niedergelegt.	do.	Die vereinbarte Kündigungsfrist gilt mit der Ablehnung eines event. gewerbegerichtl. Schiedsspruchs als aufgehoben.
vorhanden.	Zwei Arbeiter in jeder Firma schlichten in Gemeinschaft mit Unternehmer.	8—14 Tage Kündigung.
vorhanden.	„Fabrikkommission, welche alle Angelegenheiten in Bezug auf Änderung der Arbeitszeit und des Fabrikpersonals (mit Ausschluß der Vorarbeiter) zu regeln hat. Die Kommission wird alle Jahre neu gewählt.“	
vorhanden.		14tägige Kündigung.
vorhanden.		
vorhanden.		Tarif muß aushängen. „Die aufgelaufenen Prämienguthaben werden nach wie vor den Betreffenden bei ihrem ordnungsmäßigen Austritt und im Todesfall ihren Erben ausgezahlt.“ — Im Falle Beteiligung an einem Streik — mit oder ohne Kontraktbruch — verfallen die Prämien der Beteiligten sofort zugunsten der Fabrik, unbeschadet der gesetzl. Schadenersatzansprüche der Fabrik.
vorhanden; (auf dem Gewerbegericht niedergelegt.)	Ständige parität. Kommission schlichtet, wenn keine Einigung innerhalb 3 Tagen Gewerbegericht. Kommission revidiert spätestens 4 Woch. vor Ablauf des Vertrags; wird Entwurf nicht genehmigt, muß innerhalb 8 Tagen Gewerbegericht als Einigungsamt angerufen werden.	Ungelernte, die dauernd Arbeit der Gelernten verrichten, erhalten auch deren Lohn.
vorhanden. (Gewerbegericht.)	Nach Ablauf des Vertrages verpflichten sich beide Parteien, wenn sie sich auf keinen neuen Vertrag einigten, das Einigungsamt anzurufen; desgleichen bei allen Streitigkeiten.	Lohnzahlung vor Feierabend.

Digitized by Google

Ort.	Vertragsdauer.	Arbeitszeit.	Lohn.	Überarbeit. a) Überstunden. b) Nacht „ c) Sonntagsstd.	Akkordarbeit.
Parchwitz.	30. Juni 1903 bis 1. Juli 1906.		20,10 ℳ p. Woche.		9 Positionen.
St.-Ilgen.	1. April 1902 bis 31. März 1903; (bis 31. März 1904 verlängert).	10 Std.	Gerber: 38½ ₰ p. Std. Färber: 33⅓ ₰ p. Std.		3 Positionen.

Inhaltlich und formell weichen diese Tarife nur wenig voneinander ab, sie weisen sogar eine fast schematische Übereinstimmung auf. Durchweg ist, soweit die Arbeitszeit geregelt ist, der Zehnstundentag vertraglich anerkannt, dagegen fehlen Überstundenzuschläge, mit zwei Ausnahmen, überall. Die Lohnsätze in „der Wasserwerkstatt" sind einfach Lohnsätze für die Gerber, die oft abweichend von denjenigen der übrigen Arbeiterkategorien der Betriebe der Lederindustrie geregelt sind. Nur in Frankenhausen finden wir extra Hilfsarbeiterlöhne, in Magdeburg erhalten Hilfsarbeiter, die fortdauernd die Arbeiten der Gelernten verrichten, deren vertraglichen Lohn. Häufig treffen wir Überwachungskommissionen resp. wo es sich nur um eine Firma am Ort handelt, eine Art von tarifüberwachenden Fabrikausschüssen, und nur ein einziger Vertrag läßt die Abgrenzung der Gültigkeitsdauer vermissen. Unsere Bemerkungen über die Tariffreundlichkeit der Berliner Unternehmer finden in dem unter Überwachung wiedergegebenen Passus im dortigen Abkommen (siehe Tabelle), glänzende Bestätigung. Wenn die Berliner Kommission ihrer Aufgabe, eine Vertragsverallgemeinerung anzubahnen, praktisch näher treten wird, so wird sich sicher auch unsere weitere Annahme bewahrheiten, und die Parteien werden entdecken, mit wie wenigen Schwierigkeiten sich in ihrem Gewerbe eine Vereinheitlichung der Arbeitsbedingungen durchführen läßt.

Anknüpfend an die Tarifentwicklung in der Lederindustrie möchten wir flüchtig auf die Bemühungen der organisierten Sattler um geordnete Lohnverhältnisse und zeitgemäße Reformierung ihrer Berufseinrichtungen eingehen.

Eine interessante Vorgeschichte hat das tarifliche Streben in der Branche Militäreffektensattler. Im Jahre 1900 gelang es den Berliner Berufsangehörigen unter Vermittlung des Gewerbegerichts, ein Kollektivabkommen zum Abschluß zu bringen, welches neben einer Regelung der Akkordarbeit und der

Digitized by Google

tarife.

Unterschrift.	Überwachung.	Besondere Bemerkungen.
vorhanden.		14tägige Kündigung.
vorhanden.		

neunstündigen Arbeitszeit auch Bestimmungen enthielt, die ein Verbot des noch sehr verbreiteten Zwischenmeistersystems anbahnten. Die damals geplante völlige Beseitigung der Heimarbeit scheiterte allerdings, immerhin bedeutete die Vereinbarung einen wichtigen Vorstoß. Um einem gelegentlich dieser Tarifberatungen geäußerten Wunsch der Arbeitgeber Rechnung zu tragen, und wohl auch der eigenen Überzeugung folgend, konzentrierten die Gehilfen nun ihre ganze Kraft auf die Verallgemeinerung der Berliner Abmachungen über die übrigen in Betracht kommenden Orte des Reichs. Zum Frühjahr 1901 wurde unter Zustimmung verschiedener Fabrikanten eine Konferenz einberufen, die von Abgesandten beider Parteien beschickt werden sollte, tatsächlich aber nur von Arbeitervertretern besucht war. Dort entschloß man sich zur Ausarbeitung einer Denkschrift, welche das Kriegsministerium und die einzelnen Regimenter zur Einhaltung der tarifmäßigen Arbeitsbedingungen resp. zur ausschließlichen Berücksichtigung vertragstreuer Firmen bei Submissionen gewinnen sollte. Vorbedingungen der wirksamen Vertretung der in der Petition niedergelegten Forderungen war aber die Anerkennung der Korporativvereinbarungen an allen maßgebenden Orten. Die Tarifkommission der Gehilfen sammelte daher Arbeitgeberunterschriften, um den Behörden tarifanerkennende Firmen empfehlen zu können, fand aber wenig Anklang. Nur in Barmen wurden ebenfalls dank des Eingreifens des gewerbegerichtlichen Einigungsamts dieselben Abmachungen wie in Berlin beiderseitig angenommen, eine nochmalige Konferenz dagegen, die noch im selben Jahr, 1901, tagte, ging resultatlos auseinander, da die Prinzipale wieder trotz ihrer angeblichen Tariffreundlichkeit nicht erschienen waren. Unterdessen lief der Berliner Vertrag ab und wurde nicht erneuert, dagegen nützten die Arbeitgeber die neugewonnene Aktionsfreiheit sofort zu Lohnreduktionen aus. Ob damit die erfolgversprechende Bewegung ihr trauriges Ende erreicht haben

Digitized by Google

wird, oder ob es doch noch möglich sein kann, auch dies Gewerbe geordneten Arbeitsbedingungen zu unterwerfen, kann heute nicht entschieden werden. Unsere Militärbehörden, welche die Disziplin über alles schätzen, täten jedenfalls wohl daran, auch der Zügellosigkeit in den für sie tätigen Berufen zu steuern.

Einen Korporativvertrag haben schon seit einigen Jahren die Täschner in Berlin. Derselbe wurde im Jahre 1903 auf zwei Jahre verlängert und scheint seine günstige Wirkung auf die Arbeitsbedingungen der verwandten Branchen nicht zu verfehlen, haben doch bereits auch die Berliner Koffermacher einen Tarif zur Annahme bringen können, dem neuerdings unter Festlegung einiger untergeordneten Abweichungen auch die Musterkoffermacher unterstellt worden sind. Endlich haben noch die Arbeiter einer Spezialbranche der Sattlerei — Herstellung wasserdichter Segeltuchzelte — eine wiederholt revidierte Vereinbarung mit ihren Prinzipalen aufzuweisen. Alle diese Abmachungen stecken sozusagen noch in den Kinderschuhen, sie berechtigen aber zu guten Hoffnungen und sind insofern der allgemeinen Aufmerksamkeit wohl wert.

Digitized by Google

Zweites Kapitel.

Transportgewerbe.

Nunmehr kommen wir zu dem unerquicklichsten Kapitel unserer ganzen Arbeit. Über die Tariferfolge der Transportgewerbe ist uns aus Fachkreisen so gut wie gar kein Material zugegangen, wir haben unsere Zusammenstellungen, soweit es sich um die Hafenarbeiter handelt, aus einer Broschüre des Verbandsvorstandes, soweit die Kutscher, Fensterputzer usw. in Frage kommen, aus den jährlichen Rechenschaftsberichten des Vorsitzenden der Arbeiterorganisation zusammentragen müssen. Die genannte Zusammenstellung der Korporativverträge der Hafenarbeiter ist aber eine derart flüchtige und dispositionslose Arbeit, daß man sich unwillkürlich scheut, die Verantwortlichkeit eines Gewerkschaftsführers mit dem Erzeugnis zu belasten. Die wenigen, jedoch teilweise sehr sorgfältig und verständnisvoll beantworteten Fragebogen, können uns leider auch keine Aufklärung über das chaotische Durcheinander geben, welches den Inhalt der Broschüre bildet. Fast durchweg ist aus derselben nicht zu erkennen, ob wir wirkliche Lohntarife oder nur schriftlich fixierte Arbeiterforderungen, ob unternehmerseitig verbindlich anerkannte oder nur mündlich bewilligte Abmachungen vor uns haben, und noch viel weniger ist, mit einigen Ausnahmen allerdings, ersichtlich, mit welcher Gültigkeitsdauer die Vereinbarungen niedergelegt worden sind. Ganz anders verhält es sich mit den Rechenschaftsberichten des Vorstandes der Handels- und Transportarbeiter. Diese trefflichen Arbeiten behandeln die bisherigen Tariferfolge mit wohltuender Übersichtlichkeit und feinem Verständnis. Wenn wir trotzdem auch in den dem Transportarbeiterverband angegliederten Branchen über mangelhaftes Material klagen müssen, so bezieht sich dies in erster Linie auf das Fehlen geschichtlicher Angaben und vor allem auf die leider sehr dürftig eingegangenen Beantwortungen unserer speziellen an die Filialen gerichteten Fragen.

Digitized by Google

Beginnen wir zunächst mit der tabellarischen Darstellung der Hafenarbeiterverträge, bei deren Betrachtung der Leser aber nie vergessen möge, daß wir uns für den tariflichen Charakter dieser Abmachungen mit ganz wenigen Ausnahmen

Hafenarbeiter

Ort.	Vertragsdauer.	Arbeitszeit.	Pausenentschädigung.	Lohn.	Überarbeit. a) Überstunden, b) Nacht „ c) Sonntagsstd.
Brake. 2 Firmen A und B.		10 Std. Nacht- und Sonntagsarbeit 9 Std.		4 ℳ p. Tag. 1 ℳ p. 1/4 Tag.	a) A. 60 ₰, B. 50 ₰ p. Std. b) A. 6 ℳ, B. 5 ℳ resp. 3 ℳ u. 2,50 ℳ für halbe Nacht. c) A. 5 ℳ, B. 4 ℳ resp. 2,50 ℳ u. 2 ℳ für halbe Nacht.
Bremen. (Gelegenheitsarbeiter.)		9 3/4 Std.	3 Std. u. mehr als 3 Überstd., so 1/2 Std. bezahlte Pause, mehr als 5 Std., so 1 Std. bezahlte Pause. Nach Mitternacht 1/2 Std. bezahlte Mitternachtspause.	Im Schiff 43 ₰, am Lande 40 ₰ p. Std. Bei pünktlichem Anfang jede angefangene Stunde als voll, sonst als 1/2, ebenso am Lande ein angefangener Tag als ganz od. 1/2. Takelarbeiten: 5 ℳ p. Tag, mindestens 2,50 ℳ.	a) Im Schiff 12 ₰, über Mittag 67 ₰ Aufschlag; am Lande 10 resp. 60 ₰ Aufschlag. c) Im Schiff 22 ₰, am Lande 20 ₰ mehr, b. Akkord 10 ₰ mehr. a) u. c) bei Rohzucker à Sack 3 ₰ mehr.
Bremerhaven.	1. Mai 1903 bis 1. Mai 1905. 1/4 Jahr kündigen, sonst weiter.	10 Std. Nachtarbeit: 7 Std.		4,40 ℳ p. Tag, 2,20 resp. 1,10 für 1/2 resp. 1/4 Tag. Schauerleute: 5,50 ℳ p. Tag.	a) 75 ₰, auch wenn mittags durchgearb. wird, nachts 1 ℳ mehr. b) u. c) für ganze resp. halbe Nacht 6,50 ℳ resp. 3,25 ℳ. Zuschlag für Akkordarbeit bei Getreide p. ganze resp. halbe Nacht 6 resp. 3 ℳ. Über 1 Std. gilt als Viertelstag, üb. 20 Min. als Überstd., unter 20 Min. als 1/2 Überstd.
do. (Kohlenarbeiter, 15 Kl. nach Dampfern eingeteilt, 2 Kl. nach Landfahrzeugen.)				40 ₰ p. Std.	a) 20 ₰ mehr, b) u. c) für 1 Posit. 30% Aufschlag. b) vom Wagen 10% Aufschlag.

Digitized by Google

nicht verbürgen können und also für eventuelle Einreihung gewerkschaftlicher Wunschzettel in unsere Tabelle nicht verantwortlich sind.

tarife.

Akkord.	Auswärtige und Extraarbeiten.	Unterschrift.	Überwachung.	Besondere Bemerkungen.
Nur Speditionsarbeiten. 1 Posit. Tagelohn garantiert.				Vor den 4 hohen Festen 1 Std. früher Arbeitsschluß.
5 Grundposit., 19 Nebenposit.	11 Zuschlagsposit. à 10 ₰, 7 à 5 ₰ für anstrengende oder gesundheitsschädliche Arbeiten.			Überarbeit von mehr als 3 Std. ist vor Mittag anzusagen, sonst 5 ₰ mehr p. Std. — Lohnzahlung nicht in Wirtschaften; bei täglicher sofort nach Arbeitsschluß, bei wöchentl. innerhalb 1 Std. nach Arbeitsschluß. — Kohlenakkordarbeitern liefert der Unternehmer die Schaufeln.
Schauerleute: 5 Akkordposit.	Arbeiten v. Holz-, Zucker-, Harz- und Reistragen in Schiffen 10 ₰ mehr p. Tag, Löschen u. Laden von Roheisen, Steinen, losen Erzen ꝛc. 85 ₰ mehr p. Tag. Auswärts 60 ₰ mehr sowie freie Fahrt, ev. freie Kost.			Fachunkundige event. weniger. Vor den 4 hohen Festen und am 1. Mai 1 Std. früher Schluß, ausgenommen bei dringender Arbeit.
8 Posit. über die versch. Klassen verteilt.	1 Position (Arbeiten für Wagen, wo durchgekrochen oder übergeworfen werden muß) 200% Aufschlag.		Kommission von 2 Mann übermittelt Beschwerden an einen Unternehmervertreter.	Für 22 Kl. Bestimmungen über die Zahl der Arbeiter. Geschirr muß vom Unternehmer gestellt werden. Jeder neu hinzugekomm. Dampfer ist nach Vereinbarung in den Tarif aufzunehmen.

Digitized by Google

Ort.	Vertragsdauer.	Arbeitszeit.	Pausenentschädigung.	Lohn.	Überarbeit. a) Überstunden, b) Nacht „ c) Sonntagsstd.
Flensburg.		9—11 Std., verschieden nach Arbeitsort und im Sommer und Winter.		40 ₰ p. Std.	a) 10 ₰ mehr. Nebenarbeiten bei Kornarbeit 3 ℳ p. Tag.
Hamburg. (Baggerer.)	Ab 1. Mai 1904.	10 Std.		p. Woche 36 ℳ. p. Tag 5 ℳ. Handbaggerer: pro Tag 6 ℳ. Auf- und Abtakeln, bevor der Akkord beginnt, 4 ℳ p. Tag.	a u. c) 70 ₰ p. Std.
do. (Dockarbeiter d. Hamburg-Amerika-Linie.)	Ab 18. Mai 1900.	10 Std.	Bei 4 Überstd. ½ Std. bezahlte Pause.	Vorleute: p. Tag 4,25 ℳ. Dockarbeiter I. Kl.: p. Tag 3,75 ℳ. Dockarbeiter II. Kl.: p. Tag 3,50 ℳ.	a) 25 % Aufschlag, b) von 9½—6 Uhr 30 % Aufschlag, c) 30 % „
Hamburg-Altona. (Ewerführer.)	Ab 1. Sept. 1888.	13½ Std., Pausen nach Verhältnissen. Bei Inventararbeit 10 Std., in dringlichen Fällen kann Mittagspause gekürzt oder aufgehoben werden.		4 ℳ p. Tag.	a) u. b) 0,30, 0,75, 1,20, 1,65, 2, 3 ℳ für 1., 2., 3., 4., 5., 6.—9. Std., vor 5 Uhr früh 50 ₰ p. Std. c) nur f. Hafenarb.: ½ Tag (bis 12 Uhr mittags) 3 ℳ, ganzer Tag 5 ℳ. Beginn nach 12 Uhr mittags gilt als ganzer Tag.

Digitized by Google

tarife.

Akkord.	Auswärtige und Extraarbeit.	Unterschrift.	Überwachung.	Besondere Bemerkungen.
5 Grundposit., 44 Nebenposit. Akkordsätze müssen auch v. Zwischenmeister (Stauer) eingehalten werden.				Lohnzahlung u. Einstellung nicht in Kneipe. Bei Abhebung des Lohnes muß Vorarbeiter zugegen sein, bei Auszahlg. muß Abrechnung vom Kontor vorliegen. Vorarbeiter keinen erhöhten Anteil, Extraarbeiten sind ihnen besond. zu bezahlen. Kleines Handwerkszeug stellt der Arbeiter selbst.
2 Grundposit., 10 Nebenposit. Wochenlohn garantiert.				Der Baas zahlt Schleusen- u. Löschgeld und liefert kl. Kahn, Laternen und Ofen. Selbständige Baggerer mit Fahrzeug 20 ₰ Aufschlag p. kbm. Errichtung von Bedürfnisanstalten an sämtl. Löschplätzen.
	Für Arbeiten in den Maschinen, bei Reparatur sowie beim Loskeilen d. Schraube werden 2 Std. extra vergütet. Für Arbeiten in der Ladung, außer Schnelldampfer, wird Schauermannslohn bezahlt. Für gesundheitsschädliche oder besonders schmutzige Arbeit 25 ₰ p. halben Tag, 50 ₰ p. ganzen Tag oder Nacht mehr.			„Eine längere Arbeitszeit als 36 Std. (!) ist nur in den äußersten Notfällen und nur mit Zustimmung der Arbeiter zulässig.“
7 Positionen.	Nachtwache: 2 ℳ.	vorhanden. Hamb.-Alton. Ewerführerbaase von 1874 unter Mitwirkung der Hamb. Handelskammer.		

Digitized by Google

Ort.	Vertragsdauer.	Arbeitszeit.	Pausenentschädigung.	Lohn.	Überarbeit. a) Überstunden, b) Nacht „ c) Sonntagsstd.
Hamburg-Altona. (Ewerführer u. Kastenschutenschiffer.)	1. Juli 1903 bis 1. Juli 1906.	12 Std., davon möglichst 2 Std. Pause; wenn nicht mindestens 1 Std. Pause, so kann 60 ₰ Vergütung gezahlt werden. Bei Inventararbeiten 9 Std., Pause wie oben. Nach d. Arbeitszeit noch das Fahrzeug in Ordnung bringen und bergen.		4,30 ℳ p. Tag. Kastenschutenschiffer 25 ℳ pro Woche.	a) von 6—7 Uhr 30 ₰, für jede weitere bis 1 Uhr nachts 50 ₰, bis über 1 Uhr 5 ℳ. b) Maximal 5 ℳ. c) Hafenarbeit: ½ Tag (bis 12 Uhr) 3 ℳ, ganzer Tag 6 ℳ. Inventararbeit ½ Tag 2,50 ℳ, ganzer Tag 5 ℳ. Beginn nach 12 Uhr gilt als ganzer Tag. Für Kastenschutenschiffer Arbeit an Wochenfeiertagen wie Sonntagsarbeit. b) u. c) Verlegen der Fahrzeuge 1,20 ℳ, wenn länger als 2 Std. 50 ₰ p. Std. bis 2,50 ℳ höchstens.
Hamburg. (Getreidearbeiter.)		11 Std. Nachts und Sonntags 9 Std.	Bei ½ Nachtarbeit 1 Std. bezahlte Pause oder 1 Std. mehr bezahlt.	Hilfswäger: 3,65 ℳ. Geübte Arbeiter: 3,50 ℳ. Gelegenheitsarb.: 3 ℳ.	a) 50 ₰ p. Std. b) u. c) ganze Nacht resp. Sonntag 5 ℳ, halbe 2,50 ℳ.
do. (Getreidekontrolleure.)		12 Std. einschl. Pausen.		Mann an Bord: 6,30 ℳ. Abmattung: 6 ℳ. an der Schaale: 5,30 ℳ.	a) 1,20 ℳ p. Std. b) ¹/₁ Nacht bis 4 Uhr früh 8 ℳ. ½ Nacht bis 12 Uhr mit Mittagspause oder bis 10 Uhr ohne Pause 4 ℳ. c) von 6—6 Uhr 8 ℳ.

Digitized by Google

tarife.

Akkord.	Auswärtige und Extraarbeit.	Unterschrift.	Überwachung.	Besondere Bemerkungen.
beseitigt; statt dessen Verlegen der Fahrzeuge nach Sonntags- und Nachtarbeit geregelt.	Dauert Bergen der Fahrzeuge nach Arbeitsschluß länger als $^1/_2$ Std., so für Zeit von 6—7 Uhr 0,30 ℳ. Nachtwache 2 ℳ.	vorhanden. Verein der Ewerführerbaase von 1874 und Verein der Ewerführer-Tagelöhner von 1886.		Ewerführertagelöhner ohne Kündigung, Kastenschutenschiffer bezahlte Feiertage u. 14 Tage Kündigung.
14 Positionen.	Auswärts 30 ₰ Mittagsgeld. Kontrollieren und Empfangen 50 ₰ p. Std.			

Digitized by Google

Ort.	Vertragsdauer.	Arbeitszeit.	Pausenentschädigung.	Lohn.	Überarbeit. a) Überstunden, b) Nacht „ c) Sonntagsstd.
Hamburg. (Kaiarbeiter.) I. Kaiverwaltung. II. Hamburg-Amerika-Linie.		II. 10 Std.	II. Bei 4 Std. Überarbeit 1 Std. bezahlte Pause. Bei 9 Std. Überarbeit 2 Std. bezahlte Pause. Durcharbeiten üb. Mittag in Wechselschicht bei $^3/_4$ Std. Arbeit $1^1/_2$ Std. bezahlt.	I. Hilfsarb.: 3,20—3,50 ℳ. Gelegenheitsarb.: 3 ℳ. II. Hilfsarb.: 3 ℳ. Erste Hilfsarb.: 3,40 ℳ. Erstkl. Arbeiter: 3,60 ℳ. Wochenlohn in 5 Jahren steigend. Ständ. Arbeiter: 21,60 bis 25,60 ℳ. Vorarbeiter u. beeidigte Wäger 26—30 ℳ. Ständige Küper: 26 bis 31 ℳ. Ständige Kranführer: 26 bis 30 ℳ. Näher: Vorarbeiter 26 bis 30 ℳ, Tagelohn 3—3,30 ℳ. Hilfskranführer während Lehrzeit 3,60 ℳ, hernach 4,20 ℳ.	I. a) bis 12 Uhr 20 ₰ mehr, b) bis 12 Uhr 25 ₰ mehr, f. Akkordarbeiter über 2 Positionen, c) angefangener halb. Tag wird als halb. Tag bezahlt, a) bis 12 Uhr 45 ₰, b) ab 12 Uhr 50 ₰ II. a) bis 12 Uhr Hilfsarbeit. 45 ₰ p. Std., nicht ständige 35 ₰, b) ab 12 Uhr 50 ₰ resp. 38 ₰, c) 40 ₰ mehr, Beginn erst 12 Uhr mittags, so 50 ₰ mehr, a) Früharbeit v. 4—6 Uhr 1,50 ℳ.
do. (Kesselreiniger.)	Ab 1898.			2,50 ℳ p. Tag.	b) $^1/_1$ Nacht 3 ℳ, c) $^1/_1$ Sonntag 3 ℳ.
do. (Kohlenarbeiter.)	5. Okt. 1903 bis 30. Sept. 1907.	10 Std.	Durchgearbeitete Pausen 100 % Aufschlag.	p. Tag 4,50 ℳ. Aus Schuten 6 ℳ. Trimmern i. Fahrzeugen: 6 ℳ. Wales-Kohlen: 7 ℳ. Messer: 5,50 ℳ. Beimesser: 5 ℳ. Wiegen: 1. Wieger: 6 ℳ. Palgemann: 6 ℳ. Mastenaufzieher: 5 ℳ. Ist die Arbeit schon nach 12 beendigt, so ist der Tag voll zu verrechnen.	a) 5 ₰ mehr, angefangene Std. zählen als voll. Messer u. Beimesser 60 ₰ p. Std. 1. Wieger u. Palgemann p. Std. 10 ₰ mehr, ebenso Kastenaufzieher. b) 3 Std. = $^1/_2$ Nacht, 6 Std. = ganz. Nacht. Messer $^1/_2$ Nacht 3 ℳ, $^1/_1$ Nacht 6 ℳ. 1. Wieg. u. Palgemann 3,50 resp. 7 ℳ. Kastenaufzieher 3 resp. 6 ℳ. c) bis 12 Uhr $^1/_2$, bis 4 Uhr ganzer Tag, dies. auch zu zahlen, wenn Arbeit nach 12 Uhr fertig ist. — Bis Kirchzeit im Sommer 3 ℳ, im Winter 2 ℳ.

Digitized by Google

tarife.

Akkord.	Auswärtige und Extraarbeit.	Unterschrift.	Überwachung.	Besondere Bemerkungen.
25 Positionen. Bei 9 Positionen 40 ₰ Stundenlohn garantiert, wenn Selbstkosten nicht gedeckt werden.	I. Sonn- und Festagswachen abwechselnd. II. Sonn- und Festtags, wenn vergeblich bestellt, 45 ₰ vergütet. — Kranführer für Ueberwachung der Feuer zwischen 6 u. 7 Uhr 45 ₰; für Feueranmachen vor 6 Uhr morgens 2 Std. à 50 ₰ = 1 ℳ. ——— Fährgeld 20 ₰ p. Tag.			Nach einer vollen, zwei halben, drei Drittel Nächten Ueberarbeit muß eine Ruhenacht eintreten. — Kontrollversamml. und Musterungen 4 Std. bezahlt. — Abschlagslohnzahlung f. Akkordarbeiter Mittwoch, f. Hilfsarb. täglich. „Die Verwendung v. Arbeitern zu Privatgeschäften ist während der Arbeitszeit strenge verboten. Außerhalb der Arbeitszeit kann sie ausnahmsweise und in nicht zu großem Umfang nur gegen Entgelt stattfinden.“ „Die Kosten für d. Hilfsarbeiter, Nacht- u. Sonntagsarbeit u. das Fährgeld wird von dem Akkordüberschuß bezahlt.“ Ständige Kaiarbeiter, die aushilfsweise Arbeiten der Vorarbeiter verrichten, pro Tag 40 ₰ Aufschlag.
		In der Senatskommission beschlossen.		
2 Positionen. Tagelohn von 6 ℳ garantiert.		vorhanden.		

Digitized by Google

Ort.	Vertragsdauer.	Arbeitszeit.	Pausenentschädigung.	Lohn.	Überarbeit. a) Überstunden, b) Nacht „ c) Sonntagsstd.
Hamburg. (Kohlen-, Akkord- und Schauerleute.)					a) ausgeschlossen, b) von 10—12 Uhr p. St. 25 ₰ Aufschlag, nach 12 Uhr im ganzen 2 ℳ mehr.
do. (Mauerstein-arbeiter.)	Ab 1. April 1902.			6 ℳ p. Tag.	b) Akkordpositionen erhöhen sich um 5 ₰ pro Mann u. Tausend.
Hamburg-Altona. (Schauerleute.)	Ab 15. Sept. 1898.	10 Std. Nachts und Sonntags 8½ Std.	Durchgearbeitete Frühstückspause 60 ₰, durchgearb. Mittagspause, wenn kein voller Tag gearbeitet wird, 1,80 ℳ. Für durchgearbeit. Mittagspause 3 Std. früher aufhören oder auf Überstund. 100% Aufschlag. Durchgearbeitete Abendbrotpause, wenn nach 12 Uhr noch gearbeitet wird, 1,20 ℳ. (Siehe auch Überstunden.)	4,50 ℳ p. Tag, ½ u. ¾ Tag entsprechender Bruchteil.	a) 60 ₰ p. Std. Frühstunde (4—6) 70 ₰, bei durchgearbeitet. Mittagspause 1,20 ℳ, ebenso nach 8 Uhr bei durchgearb. Abendbrotpause. b) wird in der zweiten Hälfte der Nacht noch gearbeitet, so gilt die Nacht als voll. 1/1 Nacht 5,70 ℳ, ½ Nacht 2,85 ℳ. c) wie b. b) Akkordarbeiterzuschlag für 1/1 Nacht 6 ℳ, für ½ Nacht 3 ℳ, an der Unterelbe 5 resp. 2,50 ℳ, c) Akkordarbeiterzuschlag 5 resp. 2,50 ℳ. „Die vorstehenden Bestimmungen finden b. Arbeiten auf d. Unterelbe für Stückgut und Akkordarbeit mit der Maßgabe Anwendung, daß d. Arbeitszeit von Stadt zu Stadt gerechnet u. freie Beköstigung gewährt wird.“
do. (Stackarbeiter.)					

Digitized by Google

tarife.

Akkord.	Auswärtige und Extraarbeit.	Unterschrift.	Überwachung.	Besondere Bemerkungen.
9 Grundposit., 27 Nebenposit.	Nach auswärts freie Fahrt.			Werkzeuge werd. geliefert.
9 Positionen; dazu Bestimmung. über die Zahl der Kolonnenmitglieder.				Unverschuldete Zwischenfälle in der Arbeit dürfen keine Benachteiligung des Arbeiters, der sie nicht annimmt, mit sich bringen. Der Tagelohn ist zu zahlen, doch kann der Arbeiter an diesem Tag zu Arbeiten in seinem Fach verwendet werden.
2 Positionen.	Schwere, schmutzige und gesundheitsschädliche Arbeit Werktags, wenn mindestens $^1/_2$ Tag, 40—80 ₰ Aufschlag, Sonntags und Nachts 60 ₰ für ganzen, 30 ₰ für halben Tag resp. Nacht mehr. Nach auswärts freie Beförderung hin und zurück, wenn Schiffe nicht am Lande liegen.	Von Arbeitgeb. in allen Tageszeitungen veröffentlicht.		„Die Arbeitszeit soll außer besond. Fällen 36 laufende Stunden einschließlich der Eßpausen nicht übersteigen."
40 Akkordposit.				Staatsarbeiter. Änderung jederzeit vorbehalten. Allgemeine Revision des Lohntarifs findet zu Anfang jeden Jahres statt.

Digitized by Google

Ort.	Vertragsdauer.	Arbeitszeit.	Pausenentschädigung.	Lohn.	Überarbeit. a) Überstunden, b) Nacht „ c) Sonntagsstd.
Hamburg-Altona. (I. Schiffsreiniger.) (II. Hamburg-Amerika-Linie.)	Ab 8. Mai 1900.	10 Std. I. Nachts 7 Std. II. Nachts 8½ St. II. Sonntags 8½ Std. bei freiem Gottesdienst oder 7 Std.	II. durchgearbeit. Pausen durch entsprechende Freigabe entschädigt.	I. 3,75 ℳ p. Tag, ½ u. ¾ Tag entspr. Bruchteile. Sammelbrunnenreiniger: p. Tag 5 ℳ. II. p. Tag 3,60 ℳ, ½ u. ¾ Tag entspr. Bruchteile.	a) I. 50 ₰ p. Std., nur 2 Stunden, dann Nachtarbeit. II. 42 ₰ p. Std. Frühstd. 20 ₰ Aufschlag; 4—6 gleich 3 Std. b) u. c) I. ¹/₁ Nacht resp. Sonnt. 4,50 ℳ, ½ Nacht resp. Sonntag 2,25 ℳ. II. entspr. 4,20 u. 2,10 ℳ.
do.	Ab 18. August 1901.	10 Std. 1. Nov. bis 1. März kann sie bis auf 7 Std. verkürzt werden.	In gewöhnlichem Stundenlohn berechnet.	4,50 ℳ p. Tag.	a) u. c) 15 ₰ mehr p. Std. b) nach 12 Uhr 20 ₰ mehr.
do. (Hilfsarbeiter in Speichereibetrieben.)		10 Std., außerhalb des Hafens nach Vereinbarung. Nachts 8½ Std., ebenso Sonntags an Bord u. Kai, sonst Sonntags 7½ Std.	Für 1½ Std. Mittagspause 1,20 ℳ. Für Abendbrotpause bei nachfolgender Nachtarbeit 1 ℳ.	Für Lager u. Speicher: 4 ℳ p. Tag. Für Bord u. Kai: 4,50 ℳ, doch erst nach mindestens ½ tägiger Beschäftigung. ½ u. ¾ Tag entspr. Bruchteile. Heuerarbeit: 60 ₰ p. Std., nasse Häute 10 ₰ mehr p. Std.	a) 50 ₰ mehr, 3. Std. 30 ₰ mehr (75 ₰). Über 3 Std. gleich ½ Nacht. Frühstd. von 4—6 Uhr 1 ℳ p. Std. b) ¹/₁ Nacht 5 ℳ, ½ Nacht 2,50 ℳ. c) ebenso, nur nachmittags, so 1 ℳ extra.
Harburg a. E.		9½ Std., nachts 8 Std.	Bei durchgearb. Pause des Nachts 1 Std. früher Schluß.	Lager- u. Schutenarbeit: 4,50 ℳ p. Tag. Seeschiffe: 5 ℳ p. Tag. Wieger: 5—6 ℳ p. Tag. „Es gibt nur halbe u. ganze Arbeitstage."	a) Lager- und Schutenarbeit: 50 ₰ p. Std., Seeschiffe: 60 ₰ p. Std., Wieger: 75 ₰ p. Std. b) ¹/₁ Nacht 6 ℳ, auf Seeschiffen 7 ℳ. Akkordarbeiter 50 ₰ extra p. Std.

Digitized by Google

tarife.

Akkord.	Auswärtige und Extraarbeit.	Unterschrift.	Überwachung.	Besondere Bemerkungen.
	I. Besond. schwere, schmutzige oder gesundheitsschädl. Arbeit 50 ₰ p. Tag mehr. II. Ebenso, wenn mindestens ½ Tag. I. Frei Beförderung an und von Bord. II. Weg in Lohn auf der Unterelbe, ausgen. Schnelldampfer.	vorhanden.		I. Engagierter, aber nicht beschäft. Arbeiter ½ Tagelohn. II. Nach 2 Std. Überzeit- u. Nachtarbeit ½ Std. Pause. Nach 4 Std. Überzeit- u. Nachtarbeit 1 Std. Pause. „Eine längere Arbeitszeit als 36 Std. ist nur in äußersten Notfällen u. nur mit Zustimmung d. Arbeiter zulässig."
	Weg in Lohn und 20 ₰ mehr p. Std., aber nur bei An- und Abschlagen von Segeln und Auf- und Abbringen von Fahrzeugen.	vorhanden.		Kündigung ausgeschlossen; Arbeiter kann ½ Std. früher gehen, als er bezahlt erhielt.
	Bei Entfernungen über Schuppen 21 Weg in Lohn. Fahrt an und von Bord u. Kaifahrten ersetzt. Nasse Häute: je nach Entfernung 20 ₰ bis 1 ℳ.	vorhanden.		
10 Grundposit., 68 Nebenposit.				

Digitized by Google

Ort.	Vertragsdauer.	Arbeitszeit.	Pausenentschädigung.	Lohn.	Überarbeit. a) Überstunden, b) Nacht „ c) Sonntagsstd.
Kiel. (Hafen- und Lagerplatzarbeiter.)		10 Std.	Bei Nachtarbeit 2 Std. bezahlte Pause.	4 ℳ p. Tag. Minimallohn 3,50 ℳ. Jeder angefangene $\frac{1}{2}$ Tag wird voll gerechnet. Gelegenheitsarbeit 50 ₰ p. Std. Jede angefangene Stunde gilt als voll.	a) bis 10 Uhr 25 % mehr, b) von 10 bis 4 Uhr 50 % mehr, c) 100 % mehr.
Lübeck. (Flußschiffer.)	1. Mai 1903 bis 30. April 1904. $\frac{1}{4}$ Jahr kündigen, sonst 1 Jahr weiter.			4 ℳ p. Tag. Bruchteile bis $\frac{1}{4}$ Tag.	
do. (Schauerleute.)	1. Juni 1901 bis 1. Juni 1902. $\frac{1}{4}$ Jahr kündigen, sonst 1 Jahr weiter.	$9\frac{1}{2}$ Std.	Bei voller Nachtarbeit $1\frac{1}{4}$ Std. bezahlte Pause. Wenn Längerarbeiten nicht schon mittags bekannt gegeben, $\frac{1}{2}$ Std. bezahlte Pause mehr.	4 ℳ p. Tag. Bruchteile bis $\frac{1}{4}$ Tag.	a) 60 ₰, c) 75 ₰ p. Std. Angefangene $\frac{1}{2}$ Std. gelten als $\frac{1}{2}$ Std.
Ludwigshafen. Bad. A.-G. f. Rheinschiffahrt u. Seetransp. (Getreidearb.)	Ab 1. Sept. 1898.	10 Std.		35 ₰ p. Std.	a) 15 ₰. mehr.
Mannheim. (Getreidearbeiter.)	30. Sept. 1895 bis 31. Dez. 1899. Läuft gleichzeitig mit dem am 1. Jan. 1895 abgeschlossenen Vertrag der Mannheimer Lagerhausgesellsch. mit dem Verein der Akkordanten ab.				

Digitized by Google

tarife.

Akkord.	Auswärtige und Extraarbeit.	Unterschrift.	Überwachung.	Besondere Bemerkungen.
4 Grundposit., 28 Nebenposit. Tagelohn garantiert. Nicht vorgesehene Arbeiten nach Vereinbarung.	Freie Beförderung von u. nach der Arbeitsstätte.			Arbeiterannahme u. Lohnzahlung nicht in Wirtschaften. Bei Lohnzahlung muß gestempelte Abrechnung vorliegen. Vorarbeiter gleichen Lohnanteil, Extrabemühng. muß ihnen Unternehmer vergüten. — Werkzeug und Arbeitsmaterial lief. Arbeitgeber, dafür kein Abzug. — Unverschuldetes Warten auf Arbeit in Stundenlohn à 40 ₰. — Kohlenarbeiter erhalten freie Feuerung.
8 Grundposit., 68 Nebenposit.		vorhanden.		
10 Positionen.	Eis- und Steinschlag 50 ₰ p. Tag mehr beim Löschen. Außerhalb der Einsiedelfähre 50 ₰ mehr p. Tag. Von d. Teerhofinsel bis zur Herrenfähre 25% mehr. Über der Herrenfähre 3,12 ℳ p. Tag mehr. ½ Std. Weg auf Kosten des Arbeiters.	vorhanden.		
51 Positionen.		vorhanden.		Nach der Lohnzahl. werden Lohnlisten mit Abrechnung im Arbeitslokal zur Einsicht ausgelegt.
28 Positionen.		Auf Veranlassung d. Grh. Zollbehörde und unter Mitwirkung der Mannheimer Börse hat der Verein d. Getreideakkordanten wegen Zahlung d Lohnes an die Arbeiter mit Zustimmung dieser letzteren folgendes festgesetzt: Schlichtungskommission aus 2 Arbeitern, 2 Börsenvertretern, 2 Akkordanten und dem Vorstand d. Grh. Hauptzollamts entscheidet endgültig.		„Tunlichste Anlehnung an die Tarifsätze, auch wenn die bisherige Handarbeit ganz oder teilweise durch maschinelle Einrichtungen ersetzt werden." Gerätschaften stellt der Arbeitgeber. — Bei Lohnzahlung muß Arbeitern Abrechnung vorgelegt werden.

Digitized by Google

Ort.	Vertragsdauer.	Arbeitszeit.	Pausenentschädigung.	Lohn.	Überarbeit. a) Überstunden, b) Nacht „ c) Sonntagsstd.
Memel. (Kohlenarbeiter.)	20. März 1903 bis 1. April 1904. ¼ Jahr kündigen, sonst 1 Jahr weiter.	10 Std. Im Winter von Licht zu Licht, unterbrochen von 2 Std. festgelegter Pause.		Kohlentrimmen: 50 ₰ p. Std. Kohlenharfen, Schneeschippen } 35 ₰ p. Std.	a) die ersten 3 Std. u. b) 40 ₰ p. Std. mehr bei Akkordarbeit.
Rendsburg.		10½ Std.		40 ₰ p. Std.	b) 30 ₰ mehr, c) 40 ₰ „
Schönebeck a. E.	unbegrenzt.	10 Std.		30 ₰ p. Std. 3 ℳ p. Tag.	
Stettin. (Kohlenarbeiter.)	2. Juni 1899 bis 2. Juni 1904.		Durchgearbeitete Mittagspause 50 ₰ extra inkl. Abschippen.		b) 50 ₰ p. Std. mehr für Akkordarbeit. Übergaben: 20% mehr, Trimmen: 50% mehr, 8—6 Uhr ist Nacht.
do. (Hafenarbeiter.)	3 Jahre Gültigkeit. Abschluß unbekannt.		Durchgearbeitete Mittagspause 50 ₰ extra für Akkordarbeit, bei Lohn (p. Std. 75 ₰.) 15 ₰ mehr. Bei Nachtarbeit 1 Std. bezahlte Pause.	60 ₰ p. Std., jede angefangene Stunde gilt als voll.	b) bei Akkordarbeit 50 ₰ p. Std., Nacht von 9—6 Uhr, bei Lohn 15 ₰ mehr p. Std., Nacht von 8—6 Uhr.
do. (Sackträger.)					

Digitized by Google

tarife.

Akkord.	Auswärtige und Extraarbeit.	Unterschrift.	Überwachung.	Besondere Bemerkungen.
3 Grundposit., 46 Nebenposit. differierend bei 2 Firmen, darunter 1 Posit., die sich ab 1. Jan. 1904 erhöht.		vorhanden. (Gewerbegericht.)	Ständige paritätische Kommission unter Vorsitz des Gewerbegerichtsvorsitzenden.	Arbeitsgerätschaften in weitestem Umfange stellt der Unternehmer. „Für das Kohlenharfen werden nur Männer eingestellt." Unverschuldete Arbeitsunterbrechungen von über ½ Tag mit 1,25 ℳ p. Tag entschädigt.
13 Positionen.				
7 Grundposit., 49 Nebenposit.				
16 Positionen.	Ableichtern vom festgelaufenen Schiff mit Verpflegung 1 ℳ p. Std., ohne Verpflegung 1,20 ℳ. Hin- u. Rückgang in Lohn. Tragen des Geschirrs nach Arbeitsstelle, wenn vergeblich, 50 ₰ pro Mann. Freie Fahrt nach Züllchow u. Piepenwerder, bis 2 Tage 1 ℳ extra, darüber 2 ℳ extra.	vorhanden.		„Der Anschreiber ist extra zu stellen." Vergeblicher Gang nach Arbeitsstelle bis 1 Std. Dauer ohne Entschädigung, längeres Warten 50 ₰ p. Std. Kahn- oder Prahmführer muß gestellt werden, wo nicht möglich, ist dessen Lohn extra zu zahlen.
71 Positionen.	Ableichtern vom festgelaufenen Schiff mit Verpflegung 1 ℳ p. Std., ohne Verpflegung 1,20 ℳ p. Std. Beim Laden von Öl, Sprit u. Sirup Leute im Raum 50 ₰ p. Tag extra. Pech, lose, im Winter 75 ₰, im Sommer 1 ℳ p. Std. Freie Fahrt von einer benannten Grenze ab.	vorhanden.		Bei Überarbeit bis nach 10 Uhr ist mittags Bescheid zu geben. „Der Dampfer muß mindestens vom Herbst bis zum Frühjahr mit einer Kajüte versehen sein, in welcher alle ein Unterkommen finden können und vor Unwetter geschützt sind."
3 Grundposit. mit vielen Bestimmungen über die Zahl der zu einer Kolonne gehörigen Personen, die sich nach Art der Arbeit, Länge des Weges oder Etage des Lagers richtet.				

Digitized by Google

Nachtrag zu

Ort.	Vertragsdauer.	Arbeitszeit.	Pausenentschädigung.	Lohn.	Überarbeit. a) Überstunden, b) Nacht „ c) Sonntagsstd.
Bremerhaven. (Baumwoll- u. Speditionsarbeiter.)	Ab 10. Okt. 1901.				a) Küper, Hilfsküper, Empfangs- u. Versandskontrolleure sowie Kolonnenführer 75 ₰ p. Std. die übrigen 60 ₰. p. Std. Wird über 8 gearbeitet, so alle von 6 an 75 ₰ p. Std., desgl. von 4—6 morgens.
Bromberg. (Flößer; für die Strecke vom langen Trödel d. Bromberger Kanals oberhalb der 9. Schleuse bis Weißenhöhe oder Usch.)	21. Okt. 1903 bis Ende der Flößereiperiode 1906.	Ununterbrochene Beförderung, auch nachts u. Sonntags, soweit möglich u. polizeilich gestattet.		1. Von der 9. Schleuse nach Weißenhöhe I. für Rundkiefern, Rundtannen, einfach verbundene Kanthölzer u. Schwellen p. Mann 13,50 ℳ = p. Schütze 27 ℳ, vom 1. Okt. ab p. Mann 14,50 ℳ = p. Schütze 29 ℳ. II. für sämtl. Laubhölzer p. Mann 15 ℳ = p. Schütze 30 ℳ, vom 1. Okt. ab p. Mann 16 ℳ = p. Schütze 32 ℳ. III. für doppelt verbundene Kanthölzer u. Schwellen p. Mann 16,50 ℳ = p. Schütze 33 ℳ, vom 1. Okt. ab p. Mann 17,50 resp. 35 ℳ. Schützen (Flöße) mit Reservematerial u. Brennholz, einfach verbundene Kanthölzer mit mehr als 3 Stück Auflast p. Tafel, gehobene Rundhölzer, wenn mehr als 2 Stück auf die Kleisten gehoben sind, werden nach Lohnsatz II bezahlt. Innerhalb der ersten Grenze (von 2 km unterhalb der Samotschiner Netzebrücke ab bis Grenzgraben zwischen Antonienhof u. Samotschin) p. Mann 2 ℳ = p. Schütze 4 ℳ mehr, innerhalb der zweiten Grenze (vom obigen Grenzgraben bis zum Grenzpfahl unterhalb Friedheim) p. Mann 4 ℳ = p. Schütze 8 ℳ mehr. 2. Von der Schleuse nach Nakel p. Mann 3 ℳ = p. Schütze 6 ℳ, in den toten Arm der 10. Schleuse 3,50 resp. 7 ℳ.	(Siehe Arbeitszeit.)

Digitized by Google

Hafenarbeitertarife.

Akkord.	Auswärtige und Extraarbeit.	Unterschrift.	Überwachung.	Besondere Bemerkungen.
		Bromberger Schlepp-schiffahrts-Aktien-gesellschaft u. Flößer.		Im Kanal und der Netze sind von der Gesellschaft zu liefernde Blechnummern an der Kopfbedeckung zu tragen. — Handwerkszeug liefert Flößer, Floßmaterial, einen Treckebaum von 4—5 m für jede Schütze liefert Gesellschaft. — Urlaub von 8 Tagen zur Verrichtung häuslicher Arbeiten, kann aber bei Mangel an Flößern verweigert werden. — Lohnzahlung nach Beendigung jeder Reise, abzüglich 1,50 ℳ; die, soweit nicht auf Versicherung, Entschädigung 2c. verrechnet, am Ende der Flößereiperiode gezahlt werden. Jeder Arbeitnehmer erhält bei Antritt der ersten Reise Arbeitsbuch mit Vertragsbestimmungen und Unfallverhütungsvorschriften. Von anderen Firmen keine Hölzer auf der Strecke befördern, sonst Konventionalstrafe von 10 ℳ und Entlassung. — Für nicht beendete Reise kein Anspruch auf Lohn. — Gesamtzahl der Flößer soll 300 nicht übersteigen.

Digitized by Google

Nachtrag zu

Ort.	Vertrags-dauer.	Arbeits-zeit.	Pausen-entschädi-gung.	Lohn.	Überarbeit. a) Überstunden, b) Nacht „ c) Sonntagsstd.
Bromberg. (Flößer; für die Strecke von der 1. Schleuse bzw. Oberbrahe bis oberhalb der 6. Schleuse des Bromberger Kanals.)	21. Okt. 1903 bis Ende der Flößerei-periode 1906.	Ununterbrochene Beförderung, auch nachts u. Sonntags, soweit möglich und polizeilich gestattet.		Pro Mann und Schütze bis zur 6. Schleuse Lohnsatz I (s. oben) 4 resp. 8 ℳ, vom 1. Okt. ab 4,50 resp. 9 ℳ. Lohnsatz II (s. oben) 4,50 resp. 9 ℳ, ab 1. Okt. 5 resp. 10 ℳ. Lohnsatz III (s. oben) 5 resp. 10 ℳ, ab 1. Okt. 5,50 resp. 11 ℳ.	(Siehe Arbeitszeit.) Steht das zu übernehmende Holz oberhalb der vom Kgl. Wasserbauamt als Revisionsstelle bezeichneten Strecke, so pro Schütze 1 ℳ mehr. Für Durchschleusen und Anstellen der Floßhölzer im Oberhafen pro Mann und Schütze 1 ℳ. Andere Arbeiten nach vertrags- oder gewohnheitsmäßigen Löhnen.

Digitized by Google

Hafenarbeitertarife.

Akkord.	Auswärtige und Extraarbeit.	Unterschrift.	Überwachung.	Besondere Bemerkungen.
		Bromberger Schlepp-schiffahrts-Aktien-gesellschaft und Flößer.		Die Flößer unterstehen nur den Beamten der Bromberger Schleppschiffahrt-Aktiengesellschaft. — Auf der Brahe und im Kanal haben sie die von der Gesellschaft zu liefernden Blechnummern an der Kopfbedeckung zu tragen. — Handwerkszeug liefert Flößer, Floßmaterial die Gesellschaft. — 8 Tage Urlaub zur Verrichtung häuslicher Arbeiten, kann bei Mangel an Flößern verweigert werden. — Lohnzahlung wöchentlich postnumerando abzüglich 50 ₰ pro Schütze und Mann, die 4 Wochen nach Schluß der Flößereiperiode fällig, soweit sie nicht auf Versicherung, Beschädigung ꝛc. verrechnet werden. — Von anderen Firmen keine Hölzer auf der Strecke befördern, sonst Konventionalstrafe von 10 ℳ pro Schütze und Entlassung. — Jeder Arbeitnehmer erhält beim Antritt der ersten Reise Arbeitsbuch mit Vertragsbestimmungen und Unfallverhütungsvorschriften. Für nicht beendete Reise kein Anspruch auf Lohn. — Zum Schutz für die auf Beschäftigung wartenden Flößer wird ein geeigneter Aufenthaltsraum hergestellt. Auch wird Gesellschaft auf bessere Beleuchtung des Spannhafens und der Schleusen, sowie auf Errichtung von Bedürfnisanstalten und Aufgangstreppen mit Geländer hinwirken.

Digitized by Google

Ort.	Vertragsdauer.	Arbeitszeit.	Pausenentschädigung.	Lohn.	Überarbeit. a) Überstunden, b) Nacht „ c) Sonntagsstd.
Bromberg. (Flößer; für die Strecke von Weißenhöhe bis Stettin.)	Für die Flößereiperioden 1904, 1905, 1906.			I Kopfmann, II Reservemann, III sog. dritter Mann. 1. nach Stettin oberhalb der Brücke: I 55 ℳ, II 22 ℳ, III 55 ℳ. 2. nach Stettin unterhalb der Brücke: I 57 ℳ, II 22 ℳ, III 57 ℳ. 3. nach Glietzen: I 42 ℳ, II 22 ℳ, III 42 ℳ. 4. nach Küstrin: I u. III 35 ℳ, II 22 ℳ. 5. nach Landsberg: I u. III 26 ℳ, II 22 ℳ. 6. nach Driesen: I u. II 20,50 ℳ. 7. nach Driesen (alte Netze): I u. II 22 ℳ. 8. nach Usch: I u. II 12 ℳ. Nach Alt-Küstrinchener Loch, nach Senneburger u. Falkenberger Loch pro Netzflotte 2,25 ℳ Zulage. Für schwere Hölzer: I 4 ℳ, II 2 ℳ mehr. Für Hölzer nach Küstrin, Glietzen u. Stettin ab 1. Okt. I u. III 4 ℳ, II 2 ℳ mehr. Für Hölzer nach Ablieferungsstellen einschl. Landsberg ab 1. Okt. pro Mann 2 ℳ mehr. Nach Stettin: I pro Floß 50 ₰ Lichtgeld.	
Hamburg. (Getreidearbeiter.)		11 Std.	Beschränkte Mittagspause 50 ₰	Geübte: 4 ℳ. Ungeübte: 3,50 ℳ.	a) bis zu 3 Std. 50 ₰, darüber gleich ½ Nacht = 2,50 ℳ. Frühstunden (4—6) nach Nachtarb. 1 ℳ p. Std. b) 6—4 Uhr. ¹/₁ Nacht = 8½ Std. ¹/₁ Nacht 5 ℳ, ½ Nacht 2,50 ℳ, angefangene 2. Hälfte gilt voll. c) wie b, doch 7 Std. in Zeit von 6—4, darüber 75 ₰ p. Std., b. 8 Uhr = ½ Nacht.

Digitized by Google

Hafenarbeitertarife.

Akkord.	Auswärtige und Extraarbeit.	Unterschrift.	Überwachung.	Besondere Bemerkungen.
	Stehen die zu übernehmenden Hölzer oberhalb der Grenze (2 km oberhalb der Samotschiner Netzebrücke), so für die beiden ersten km je 2 ℳ p. Mann, für jeden weiteren km 1 ℳ p. Mann. — Müssen bestellte Flößer auf Besetzung warten, so 1,50 ℳ täglich. — Bei Unterbrechung auf Wunsch des Spediteurs oder Abnehmers 3 ℳ pro Mann und Tag.	Unter Vermittlung der Bromberger Schleppschiffahrt-A.-G. 10 Holzhändlerfirmen und Flößer.		Die Schleppschiffahrtsgesellschaft wird nur Flößer beschäftigen, die den Vertrag unterzeichnet haben. — Jeder Flößer muß als Kopf-, Reservemann oder auch sog. dritter Mann schwimmen. — Handwerkszeug liefert Flößer, Floßmaterial wird geliefert. — Floßmeister und Flößer, die in den 3 letzten Jahren nicht bei einer der unterzeichneten Firmen beschäftigt waren, werden nicht wieder eingestellt. Neu einzustellende sollen Angehörige der unterzeichneten Flößer, nicht unter 16, nicht über 22 Jahre alt sein. — Vom 1. Nov. ab dürfen Transporte aus nicht mehr als 20 Netzflotten bestehen. — Lohnzahlung nach Beendigung jeder Reise an Ablieferungsstelle abzüglich 3 ℳ für Kopf- und dritten Mann und 2 ℳ für den Reservemann. Ablieferung muß bis zur Sicherstellung oder Zahlung des Lohnes verweigert werden. Die Abzüge werden einen Monat nach offiziellem Schluß der Flößerei gezahlt. — Kann bei eintretendem Winter Bestimmungsort nicht erreicht werden, so Lohn bis zur nächsten talwärts gelegenen Strecke zu zahlen, und zwar innerhalb 24 Stunden; andernfalls 3 ℳ Entschädigung pro Mann und Tag. — Jeder Arbeitnehmer erhält bei Antritt der ersten Reise ein Arbeitsbuch mit Vertragsbestimmungen und Unfallverhütungsvorschriften. — Für nicht beendete Reise, auch wenn Krankheit der Grund, kein Anspruch auf Lohn.
				Vor hohen Festen, wie im Hafen üblich, früher Schluß. Die Arbeitszeit darf in besonderen Fällen 36 Std., einschließlich Essenspausen, nicht übersteigen.

Digitized by Google

Unschwer wird der Leser erkennen, daß es sich hierbei großenteils um Tarifabmachungen handeln muß, denen noch die richtige vertragliche Festigung fehlt, Überwachungsinstanzen sind sehr selten und gewöhnlich vermissen wir die zeitliche Festsetzung der Vertragsdauer. Damit soll nun aber nicht angedeutet sein, daß diese Vereinbarungen nicht gewissenhaft durchgeführt werden, die meist sehr gut oder gar nicht organisierten Hafenarbeiter üben dort, wo sie stark genug sind, Korporativvereinbarungen durchzudrücken, gewöhnlich auch ein ziemlich strenges Regiment auf den Arbeitsstätten aus. Eine Art von Volksgericht wacht bei ihnen über die Einhaltung der Abkommen und zwar nicht nur über jene Tarife, welche offiziell von den Unternehmern zugebilligt sind, sondern auch über jene, die den Arbeitgebern sozusagen aufgezwungen worden, ohne jemals deren formelle Zustimmung gefunden zu haben. Der Hauptinhalt dieser Korporativverträge ist die Regelung der Arbeitszeit, was durchaus nicht in Erstaunen setzt, weiß man doch, wie unglaublich ungeordnet in dieser Richtung die Arbeitsverhältnisse in den Häfen noch sind. Nun dürfen wir aber nicht an die schematische Festsetzung einer Maximalarbeitszeit denken, wie wir eine solche wohl in Handwerks- und Fabrikbetrieben gewohnt sind, die Natur der Arbeit erlaubt eine Durchsetzung derartiger Normen einfach nicht. Die Dampfer müssen, sobald sie den Hafen erreicht haben, abgeladen werden, Verzögerungen der Arbeit gefährden meist die Qualität der mitgebrachten Waren und wirken hemmend auf den Handel ein. Ebenso kann die Überbringung der Waren auf seefertige Schiffe nicht in gemütlichem Tempo geschehen, sondern erfordert häufig eine geradezu nervöse, ja oft fast übermenschliche Anspannung der engagierten Arbeitskräfte. Wie weit in dieser Richtung die Rücksichtnahme auf die Ruhebedürfnisse und den Gesundheitszustand der Arbeiter reformierend einwirken könnte und ob es im Laufe der Zeit möglich sein wird, auch hier die gefährliche und aufreibende Nachtarbeit ganz zu beseitigen, das wagen wir als Laien nicht zu entscheiden. Eins ist aber sicher, das beste Mittel, um die entbehrliche Über- und Sonntagsarbeit einzuschränken und allmählich ganz aus der Welt zu schaffen, ist die vertragliche Festsetzung von hohen Aufschlägen auf Über-, Nacht- und Sonntagsarbeit. In diesem Sinne wirken denn auch die vorliegenden Tarife, sie setzen Überstundenzulagen fest, welche gewöhnlich mit der Zahl der zu leistenden Nachtstunden steigen, ihre Bestimmungen zur Normierung der Arbeitszeit sind demnach nicht unter der Rubrik Arbeitszeit, sondern unter der Rubrik „Überarbeit" zu suchen. Auch läßt sich hier die Grenze zwischen einfacher Über- und Nachtarbeit schwer ziehen, da auch bei letzterer nicht alle Stunden zu gleichen Sätzen entlohnt werden, sondern die Zulagen skalenweise mit der Zahl der Stunden steigen. Wir haben übrigens hier auch den Leser mit einer neuen Rubrik — „Pausenentschädigungen" bekannt zu machen. Die Arbeit bedingt es nämlich oft,

Digitized by Google

oder vielmehr es wird häufig verlangt, daß die überaus angestrengten Leute auch noch die kurze Zeit, welche ihnen zur Mittagsrast vergönnt ist, durcharbeiten. Diese sicher von den Beschäftigten recht unangenehm empfundene und auf ihre Gesundheit nachteilig einwirkende Zumutung wird den Arbeitgebern wenigstens dadurch erschwert, daß sie dieselbe möglichst teuer bezahlen müssen. In die Einzelheiten dieser Überarbeitsbestimmungen können wir natürlich nicht eintreten, ihr Studium empfiehlt sich wohl, obgleich es entschieden ermüdend sein dürfte. Viel Wissenswertes bietet auch die Rubrik „Besondere Bemerkungen". Sie bringt manch alte Bekannte, z. B. Vorkehrungen gegen Mißbräuche bei der Lohnzahlung, die in den Hafenplätzen doppelt wertvoll sind, Bestimmungen, welche dem Arbeiter bei unverschuldetem Warten auf Arbeit die Fortzahlung des Lohns zusichern, Vorschriften über die Lieferung des Werkzeugs, Versuche zu einer Regelung der Frage der Stellung von Hilfskräften und in einem Fall eine sicher sehr angebrachte Zurückdrängung der Frauenarbeit 2c. Äußerst kompliziert und teilweise für den Nichtfachmann kaum verständlich sind die Vorschriften, welche die Abkommen der Bromberger Flößer enthalten. Wir haben es hier, nebenbei bemerkt, mit drei Vereinbarungen zu tun, welche sich ziemlich ähnlich sind und auch dieselben Kontrahenten haben, sie gelten jedoch für zwei verschiedene Strecken, woraus sich auch die minimalen Abweichungen erklären.

Wenden wir uns nun den vertraglichen Errungenschaften jener Berufe des Handels- und Transportgewerbes zu, die der Verband der Handels- und Verkehrsarbeiter umfaßt. Nachstehende Tabelle illustriert sie.

(Siehe Tabellen S. 502 bis 511.)

Ein buntes Durcheinander von Berufen weist diese Zusammenstellung auf und es wird schwer sie durch erläuternde Bemerkungen übersichtlicher zu gestalten. Zunächst finden wir hier die verschiedensten Branchen der Speditionsgewerbe, Roll-, Mörtelkutscher usw. und darunter auch jene Tarife der Bierführer, welche für diese Berufsabteilung der Brauereien besonders abgeschlossen wurden. Gewöhnlich werden nämlich die Lohnbedingungen dieser Kutscher gleichzeitig mit denjenigen der Brauer und Brauereihilfsarbeiter geregelt und die den Bierführern zugute kommenden Sonderbestimmungen treten hinter den allen Branchen gemeinsamen Paragraphen zurück, so daß wir auf einen Auszug der Bierführertarife aus den Abmachungen der Brauer verzichten mußten, schon um der Vermeidung der Wiederholung all jener gemeinsamen Bestimmungen willen. Sodann treffen wir die Korporativverträge für die im Verkehrswesen beschäftigten Personen und zwar stoßen wir hier sowohl auf das Abkommen der Berliner Taxameterkutscher als auch auf die verschiedenen Vereinbarungen der Straßenbahner und sogar auf einen Vertrag, welcher die Arbeitsverhältnisse der Seeleute ordnet. Schließlich enthält unsere Tabelle auch einige

Digitized by Google

Ort.	Vertragsdauer.	Arbeitszeit.	Pausenentschädigung.	Lohn.	Überarbeit. a) Überstunden, b) Nacht „ c) Sonntagsstd.
Bant-Wilhelmshaven. (Fuhrleute.)	27. April 1904 bis 27. April 1905. 1 Monat kündigen, sonst 1 Jahr weiter.	Im Sommer: 10½ Std., im Winter: 9½ Std.		Steigend nach 4, 8 und 12 Monaten: Anfänger: 3,25—4 ℳ p. Tag (im Winter Höchstlohn 3,50 ℳ). Gespannführer: 21—24 ℳ p. Woche (im Winter Höchstlohn 21 ℳ). Im Hause wohnende Kutscher: 35—50 ℳ monatlich. Droschkenkutscher: 3,50 ℳ p. Tag.	a) 5% mehr, c) 10% mehr, jedoch nicht f. Droschkenkutscher.
Berlin. (Fensterreiniger.)	1. Sept. 1902 bis 1. Sept. 1903. 1 Monat kündigen, sonst 1 Jahr weiter.	10 Std. einschl. Weg.		19,50 ℳ p. Woche. Aushilfsarbeiter: 3,50 ℳ p. Tag.	a) Nach 6 Uhr abends 45 ₰ p. Std. = 12½ ₰ mehr.
do. (Handelsarbeiter bei Jandorf & Co.)				Hausdiener bis 18 Jahren 16 ℳ, von 18—21 Jahren 21 ℳ, darüber ledige 21 ℳ, verheiratete 24 ℳ.	a) 50 ₰ p. Std.
do. (Handelsarbeiter. Warenhaus H. Tietz.)	Vom 16. Jan. 1904 bis 15. Jan. 1907.			Hausdiener von 16 bis 19 Jahren 15 ℳ, vom vollendet. 19. Jahre 20 ℳ, verheiratete 24 ℳ. Motorwagenführer: 27 ℳ.	a) 50 ₰ p. Std. Für Motorwagenführ., Radfahrer und Schaffner rechnen sie von 9 Uhr ab.
Berlin-Rixdorf. (Konsum- und Produktivgenossenschaft.)	Ab 1. Juli 1902.	Für Zentrallagerarbeiter: 8½ Std. Kutscher: 10½ Std. Arbeiterinnen: 8½ Std. Sonnabends und vor Festen 1 Std. früher Schluß.		Arbeiter in 4 Jahren steigend von 24—30 ℳ. Kutscher bei gleicher Staffel 27—33 ℳ.	a) 50 ₰ p. Std., c) „Sonn- u. Feiertags bleibt das Geschäft geschlossen.“
Berlin. (Mörtelkutscher.)	1901 bis 31. März 1902. (Durch Tarifbruch der Arbeiter aufgehoben.)	Kalk- u. Sandarbeiter 12 Std. einschl. Pausen.		15. März bis 31. Dez. 27 ℳ p. Woche. 1. Jan. bis 31. März 22 ℳ p. Woche. Sandarbeiter: 42 ₰ p. Std. Kalkarbeiter: 46 ₰ p. Std. Schiffer u. Steuerleute: 105 ℳ p. Monat. Bootsleute auf Kähnen: 90 ℳ p. Monat. Bootsleute a. Dampfern: 85 ℳ p. Monat.	a) Kalk- und Sandarbeiter 5 ₰ mehr, b) 10 ₰ mehr p. Std.

Digitized by Google

Verkehrsarbeitertarife.

Akkord.	Auswärtige und Extraarbeit.	Unterschrift.	Überwachung.	Besondere Bemerkungen.
		vorhanden.	„Bei etwaigen Differenzen soll nach wie vor mit dem Vorstand des Zentralverbandes der Handels-, Transport- u. Verkehrsarbeiter verhandelt werden.“	Lohnzahlung Freitags. Kost und Logis beim Unternehmer kann aufgegeben werden. „Bei einem Personalwechsel wird den Arbeitnehmern diejenige Zeit, während welcher sie bereits bei Mitgliedern des Arbeitgebervereins tätig waren, in Anrechnung gebracht und der entsprechende Lohn gezahlt.“
		vorhanden.	Ständige paritätische Kommission schlichtet.	Arbeitsnachweis des Verbandes anerkannt. Unternehmervereinigung hat in Arbeitsnachweiskommission 1 Sitz und 1 Stimme.
				Beschwerden sind an einer direkten Person oder direkt an die Geschäftsleitung zu bringen.
		vorhanden.		Nach $^1/_2$ jährlicher Tätigkeit Sommerurlaub von 3 Tagen, nach 1 Jahr von 8 Tagen.
	Kutscher haben abwechselnd Sonntags die Pferde zu füttern.	vorhanden.	Arbeiterausschuß.	Lohnzahlung Freitags in Arbeitszeit. Im ersten Jahre 1 Woche, im zweiten 10 Tage, dann 14 Tage bezahlte Ferien. Kranken- und Invalidenversicherung zahlt das Geschäft. Bei Krankheit Ausgleich bis 6 Wochen.
	Wenn Fahrzeuge eingefroren sind, für Bedienung u. Bewachung an Schiffer 3 ℳ, an Bootsleute 2,50 ℳ p. Tag.	1 Firma.	Einigungsamt des Gewerbegerichts. Vor Ablauf neu regeln unter Zuziehung von Personen der Konkurrenzfirmen.	Vom 1. bis 31. März dürfen Kutscher wegen Arbeitsmangel nicht entlassen oder zum Aussetzen gezwungen werden.

Digitized by Google

Ort.	Vertrags-dauer.	Arbeits-zeit.	Pausen-entschädi-gung.	Lohn.	Überarbeit. a) Überstunden, b) Nacht „ c) Sonntagsstd.
Berlin. (Straßen-bahner.)	Ab 1899.	Führer: 9 Std. Schaffner: 11 Std.		Führer, Schaffner, Kut-scher: In 20 Dienstjahren steigend von 85—120 ℳ monatlich. Weichensteller und Stall-leute: 3—4 ℳ p. Tag.	a) 50 ₰, auch Instruk-tionsstunden. Weg bei Versetzung als Überstunde. c) jede Woche ein fr. Tag; ein freier Sonntag innerhalb 7 Wochen.
do. (Droschken-kutscher, Taxa-meter.)	7. Jan. 1904 bis 1. Juli 1904.			1 ℳ pro Tag und 30% der Bruttoeinnahmen.	
do. (Leitergerüst-bauer.)	1. April 1903 bis 31. März 1905. 1 Monat kündigen, sonst 2 Jahre weiter.	Sommer: 9 Std. Winter: 7 Std.		Poliere: 70 ₰ p. Std. Rüstarbeiter, auch wenn sie Platzarbeit verrichten, 60 ₰ p. Std. Platzarbeiter: 45 ₰ p. Std.	a) 2 Std. ohne Auf-schlag, dann 50% mehr.
Bremen. (Holzplatz-arbeiter.)	27. Juli 1903 bis 27. Juli 1904.	10 Std. einschl. 1/4 Std. Vesper. Im Winter 9 Std. zu ver-rechnen, auch wenn weniger gearbeitet wird.		37 1/2 ₰ p. Std.	a) 25% mehr, aus-genommen Akkord-arbeit.
do. (Fensterputzer.)	1. April 1904 bis 1. April 1907.	Im Sommer: 11 1/2 Std., im Winter: 11 Std. einschl. Pausen.	Bei Nacht-arbeit 1 Std. bezahlte Pause.	Ungelernte Putzer: 16,50 ℳ, steigen innerhalb eines Jahres auf 20 ℳ, dann in 3 Jahren auf 25 ℳ. Aushilfsarbeiter: p. Tag 4,50 ℳ.	a) bis 8 Uhr 50 ₰, bis 10 Uhr 60 ₰ p. Std. b) von 10—6 Uhr 75 ₰ p. Std. c) 50% mehr.

Digitized by Google

Verkehrsarbeitertarife.

Akkord.	Auswärtige und Extraarbeit.	Unterschrift.	Überwachung.	Besondere Bemerkungen.
	Kilometergelder bleiben bestehen.	„Durch Handschlag vereinbart."	Jeder Bahnhof Arbeiterausschuß, der 1/4-jährlich mit der Betriebsleitung konferiert.	Urlaub nach 3 jähriger Tätigkeit. Feste Anstellung nach 1/2 Jahr. — Bei militär. Übungen wird Gehalt gezahlt. Kleidergelder fallen weg; Führer erhalten wasserdichte Regenmäntel. — Paritätisch verwaltete Pensionskasse tritt 1. Juli in Kraft. Auf jedem Depot sind 2 Ärzte anzustellen. — Lohnaufrechnungen werden den Angestellten eingehändigt. — An Wagen „helltönende Glocken u. pneumatische Bremsen". An den Endhaltestellen nach Möglichkeit Bedürfnisanstalten. An gefährl. Punkten Signalwärter.
		vorhanden.	Parität. Schlichtungskommission von 6 Arbeitgebern und 6 Arbeitnehmern unter Vorsitz eines Richters. Dieselbe soll auch neu. Vertrag mit längerer Dauer ausarbeiten.	
	Weg in Lohn von der Betriebsstelle aus gerechnet. Innerhalb Berlin 1 ℳ Fahrgeldentschädig.; Tags üb. gebr. Fahrgeld wird ersetzt. Nach d. Vororten Fahrzeit in Lohn u. entspr. Aufschlag für Fahrgeld.			Bezahlung in Arbeitszeit. Auf Material warten in Lohn. 1. Mai frei. Arbeitsnachweis des Verbandes anerkannt. Kolonne besteht einschl. des Poliers aus 6 Mann, bei Rüstungen über 22 m Höhe entspr. mehr. „Entlassungen der Kutscher wegen Arbeitsmangel dürfen im Winter nicht stattfinden."
ist gestattet.		vorhanden.		
	Häuser waschen und Staubfänge reinigen 10 ₰ mehr p. Std. Weg in Lohn. Auswärtige Arbeiten den Tag vorher melden, freie Fahrt und 50 ₰ extra od. freie Station.		Arbeiterausschuß.	„Die Aushilfsarbeit darf die Dauer von 8 Tagen nicht übersteigen." Bei Arbeiten mit Säure vorschriftsmäßige Anordnungen treffen und Schaden an den Kleidern dem Arbeiter ersetzen. Für Schadenkasse sind 20 ₰ wöchentlich abzuziehen. Von ihm verursachten Schaden bis 15 ℳ trägt Arbeiter, darüber zu 2/3, zu 1/3 der Arbeitgeber. Schadenkasse ist jährlich mit Arbeitgeber abzurechnen; es muß ein Fonds von 3 ℳ pro Mann stehen.

Digitized by Google

Ort.	Vertragsdauer.	Arbeitszeit.	Pausenentschädigung.	Lohn.	Überarbeit. a) Überstunden, b) Nacht „ c) Sonntagsstd.
Chemnitz u. Umgegend. (Transporter in Brauereien.)	11. März 1904 bis 11. März 1908. 1/4 Jahr kündigen, sonst 1 Jahr weiter.	Wie bisher.		3 Klassen nach Malzverbrauch von 5 - 15000 Ztr. pro Jahr: Bierfahrer, Geschirrführer: 1. Kl. 18–21 ℳ p. Woche. 2. „ 19–22 „ „ „ 3. „ 20–23 „ „ „ Beifahrer über 20 Jahre: 1. Kl. 17,50–20,50 ℳ p. Woche. 2. „ 18,50–21,50 „ „ „ 3. „ 20,50–23,50 „ „ „ Beifahrer unter 20 Jahren: 1. Kl. 14–17 ℳ p. Woche. 2. „ 15–18 „ „ „ 3. „ 16–19 „ „ „	a) b) c) 5 ₰. Aufschlag p. Std. (Stundenlohn gleich Wochenlohn geteilt durch 60.)
Dresden. (Fensterreiniger.)	Vom 17. Aug. 1903 bis auf weiteres.	9 1/2 Std.		Anfangslohn 18 ℳ (ohne Abzug f. Kranken- u. Invalidenversicherung), nach 1 Jahr 19 ℳ, dann halbjährl. steigend um 1 ℳ bis 24 ℳ. Aushilfsarbeiter p. Tag 3–3,50 ℳ (je nach Leistung), p. 1/2 Tag 2 ℳ.	a) 50 ₰ p. Std. b) Nacht von 8–6 Uhr. Bezahlung nach jeweiliger Vereinbarung.
do. (Straßenbahner.)	Ab 1. August 1903.			Schaffner: 9 Kl. vom 1. bis über 20. Dienstjahre steigend von 3,50 ℳ Tagelohn bis 120 ℳ monatlich. Führer: ebenso von 3,50 ℳ Tagelohn bis 130 ℳ monatlich.	a) 25 % mehr.
Elberfeld. (Fuhrleute.)		11 Std., Ablader, Speditions- u. Speichereiarbeiter 10 Std.		Jugendl. Fuhrleute: 20 ℳ, halbjährlich steigend bis 24 ℳ.	a) 50 ₰ p. Std. b) c) 50 % mehr.
do. (Fensterputzer.)	1. Juni 1904 bis 1. Juni 1906.	9 1/2 Std. Winter: 9 Std.		Lernende Putzer: 16 ℳ, nach 6 Wochen 18 ℳ, nach 1/2 Jahr 20 ℳ, nach 1 Jahr 21 ℳ, ab 1. April 1905 22 ℳ p. Woche.	a) 50 ₰ p. Std. b) 20 ₰ mehr. Von 9–5 Uhr.
Frankfurt a. M. (Glasreiniger.)	11. April 1904 bis 1. April 1905.	9 1/2 Std.		3,80 ℳ p. Tag. Aushilfe: 4,50 ℳ p. Tag.	a) 45 ₰ p. Std. b) c) 60 ₰ p. Std. b) von 9–1/2 7 Uhr.

Digitized by Google

Verkehrsarbeitertarife.

Akkord.	Auswärtige und Extraarbeit.	Unterschrift.	Überwachung.	Besondere Bemerkungen.
	Geschirrführer und Beifahrer: Für Mittagessen 60 ₰ Auslösung, bei Touren über 11 Std. 1 ℳ.	vorhanden.	Wo 20 Arbeiter im Betrieb, wird Arbeiterausschuß gebildet, der Differenzen schlichtet. Gelingt es nicht, so paritätisches Schiedsgericht mit Gewerbegerichtsvorsitzenden als Obmann.	Lohnzahlung Freitags in Arbeitszeit. Kündigung ausgeschlossen. Schlafstelle in Brauerei abgeschafft bis auf 1 Mann für je 6 Pferde. Haustrunk: Arbeiter über 20 Jahre 6, darunter und Frauen 3 Liter p. Tag. Verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit in § 616 ist nicht mehr als 1 Arbeitstag. Nach 2- und mehrjähriger Tätigkeit 2—3 Tage bezahlter Urlaub. Bei militärischen Übungen bis 14 Tage Verheiratete 3, Ledige 2 ℳ p. Tag, wenn ¼ Jahr im Betrieb. Bei Krankheit bis zu 14 Tage 50 % der Differenz zwischen Lohn und Krankengeld. Der 1. Mai kann gefeiert werden.
	Arbeit auf Glasdächern nach jeweiliger Vereinbarung bezahlt.			Etagenarbeiten werden nur von zwei Mann ausgeführt. Die Bruchkasse wird sofort abgeschafft. Neueinstellungen nur durch Arbeitsnachweis des Zentralverb. der Handels-, Transport- und Verkehrsarbeiter.
		In Gegenw. ein. Vertret. des Finanzminist. und dreier Stadträte festgelegt.	Berufungskommission gegen Strafen von Angestellt. zu wählen, von Direktion zu bestätigen.	Während der ersten zwei Dienstjahre zahlen Bekleidungsgeld: Schaffner 4 ℳ, Führer 5 ℳ monatl. Vom 4. Dienstjahr ab 3 Tage Urlaub, steigend bis 7 Tage nach 14 Dienstjahren. Bei Anwärterdienst keine Kündigung. In den ersten 2 Jahren 3tägige, vom 3. Jahre an monatliche Kündigung an jedem Tage.
	Möbeltransporteure 4 ℳ Spesen p. Tag, sowie freie Fahrt III. Kl. Fuhrleute und Kutscher 2 ℳ Spesen.	"	Ständige paritätische Kommission mit Vorsitzendem d. Gewerbegerichts.	Gesetzliche Feiertage werden bezahlt. Lohnzahlung Freitags. Arbeitsnachweis der Organisation anerkannt. Lohntarif muß aushängen.
	Absteifen von Gebäuden, Arbeiten mit Säure und auf Glasdächern 20 ₰ p. Std. mehr.	vorhanden.	Bei Differenzen wird mit dem Vorstand des Handels-, Transport- und Verkehrsarbeiterverbandes verhandelt.	Samstags im Sommer 1, im Winter ½ Std. früher Arbeitsschluß. Bei Bruchschäden trägt ⅓ der Arbeitgeber, ⅔ der Arbeiter.
	Häuser u. Glasdächer waschen 10 ₰ p. Std. mehr. Arbeiten in namhaft gemachten Vororten 50 ₰ mehr p. Tag.	vorhanden.		Bruchschäden trägt die Firma zu ⅓, der Arbeiter zu ⅔.

Digitized by Google

Ort.	Vertragsdauer.	Arbeitszeit.	Pausenentschädigung.	Lohn.	Überarbeit. a) Überstunden, b) Nacht „ c) Sonntagsstd.
Hamburg. (Rollkutscher.)		12 Std.	Für durchgearbeitete Mittagspause 75 ₰	Einspänner: 25 ℳ. Zweispänner, sowie abwechselnd ein- und zweispännig fahrende: 27 ℳ. Mit freier Station: Einspänner: 12 ℳ. Zweispänner: 15 ℳ.	a) 50 ₰ p. Std., c) 60 ₰ p. Std. Jeder 3. Sonntag frei.
do. (Petroleumkutscher.)	1. Nov. 1901 bis 31. Okt. 1902. 1 Monat kündigen, sonst 1 Jahr weiter.			p. Woche 18 ℳ u. 12 Positionen über Provisionen. Garantierter Minimallohn 26 ℳ p. Woche.	
do.[1] (Leitergerüstbauer.)	3. Mai 1902 bis 1. Mai 1904. 1/4 Jahr kündigen, sonst 1 Jahr weiter.	10 Std.		Anfänger bis zu 8 Wochen 45 ₰ p. Std., dann 50 ₰ p. Std.	a) bis 9 Uhr 5 ₰ mehr, b) c) 50% mehr.
do. (Hausdiener in Gastwirtschaften.)	Ab 1. Oktober 1902.	13 Std.		3 ℳ und freie Station, 5 ℳ mit Kost, aber ohne Logis.	
do. (Fensterreiniger.)	Ab 1. April 1903.	9 Std. einschl. Weg nach Arbeitsstätte.	Für durchgearbeitete Frühstücks- od. Mittagspause entspr. früher Feierabend.	Die ersten 4 Wochen 18 ℳ p. Woche, dann 24 ℳ od. 4 ℳ p. Tag. Aushilfsarbeiter: 4,50 ℳ p. Tag.	a) von 5—10 Uhr 60 ₰ p. Std., b) von 10—6 Uhr 1 ℳ p. Std., c) 100% Aufschlag.
Kalk b. Köln. (Kutscher und Speditionsgewerbe.)	Juli 1904 bis Juli 1906. 1/4 jährliche Kündigung.	13 Std. inkl. Pausen, 11 Std. exkl. Pausen.		Einspännige Fuhrwerke: 22 ℳ p. Woche. Zweispännige Fuhrwerke: 23 ℳ p. Woche; steigend um 1/2 jährl. um 1 ℳ bis zu 24 bzw. 25 ℳ.	a) 40 ₰ p. Std., b) c) 50 ₰ p. Std., b) nach 10 Uhr, c) ganzer Tag: 4 ℳ.

[1]) Durch Streik wurde, nach Ablauf des Vertrags, ein neuer Tarif, mit Aufbesserungen der seitherigen Arbeitsbedingungen, zur Anerkennung gebracht und bis 31. März 1908 festgelegt.

Digitized by Google

Verkehrsarbeitertarife.

Akkord.	Auswärtige und Extraarbeit.	Unterschrift.	Überwachung.	Besondere Bemerkungen.
Lohn garantiert.	Wenn Kutscher selbst an der Bahn verladen müssen, 4—5 ₰ pro Kilo extra. Sonntags Pferde pflegen, im Maximum $2^1/_2$ Std.	vorhanden.		Lohnzahlung nicht in Wirtschaften. Betriebe mit 12 Pferden und mehr, müssen Stallknecht anstellen. „Für gestohlene Güter haftet d. Arbeitgeber, ausgenommen in solchen Fällen, wo den Kutschern ein Begleiter zwecks Beaufsichtigung der Güter mitgegeben wird." Sämtliches Material liefert der Unternehmer; desgl. Schränke für Kleider ꝛc.
	Wenn auswärts Übernachten, so 3 ℳ bis 3,50 ℳ extra, je nach Provision, ohne Übernachten 1 ℳ mehr.	vorhanden.	Sind über 6 Kutscher vorhanden, so schlichtet Arbeiterausschuß, sonst Ortsverwaltung des Verbandes.	Konventionalstrafen sind ausgeschlossen, Kautionsstellung aufgehoben.
	Wenn Übernachten, 1,50 ℳ p. Tag und freie Fahrt.	vorhanden.		Sonnabend $^1/_2$ Std., vor hohen Festen (Ostern u. Pfingsten) 2 Std. früher Arbeitsschluß.
		vorhanden.		Alle 14 Tage 24 Stunden ohne Abzug frei.
	Waschen von Häusern am Tage 50% Aufschlag, bei Nacht 1 ℳ p. Std.			„Kaution, Arbeitskontrakte, Bruchkasse und Leitergeld sich abzuschaffen."
		vorhanden.	Parität. Schlichtungskommission mit unparteiischem Vorsitzenden.	Lohnzahlung Freitags unter Bezahlung sämtlicher Feiertage. „Berücksichtigung des § 616 BGB." „Anerkennung d. paritätischen Arbeitsnachweises." (Jedenfalls des kommunalen in Köln.)

Digitized by Google

Ort.	Vertragsdauer.	Arbeitszeit.	Pausenentschädigung.	Lohn.	Überarbeit. a) Überstunden, b) Nacht „ c) Sonntagsstd.
Krefeld. (Kutscher und Speditionsgewerbe.)	Ab 1. Juni 1904.	13½ Std. inkl. 2 Std. Pause.		Erhöhung der gegenwärtigen Löhne um 2 ℳ p. Woche, steigend halbjährlich um 1 ℳ bis zu 25 ℳ.	a) 40 ₰ p. Std., b) 50 ₰ p. Std., nach 10 Uhr, c) Pferdputzen umsonst, weitere Arbeiten p. Std. 50 ₰
Leipzig. (Glasreiniger.)	1. Mai 1904 bis 30. April 1906.	Im Sommer: 10 Std., im Winter: 8 Std.		Nach 1 Jahr 23 ℳ p. Woche, ab 1. Jan. 1905 24 ℳ, ab 1. Juli 1905 25 ℳ. Zugereifte Putzer die ersten 6 Wochen 21 ℳ. Lernende: Anfangs 15 ℳ, nach 14 Tagen 18 ℳ, nach ½ Jahr 20 ℳ. Aushilfsarb. (nur f. 1 Woche zulässig): 4 ℳ p. Tag.	a) 50 ₰ p. Std.
do. (Arbeiter und Kutscher in Bierniederlagen.)	1. April 1904 bis 1. April 1908.	10 Std., ausgenommen Bierfahrer.		Flaschenbierfahrer einschl. Provision: 27 ℳ p. Woche. In 3 Jahren steigend: Faßbierfahrer: 23—25 ℳ. Faß- u. Flaschenbeibierfahrer: 21,50—23 ℳ. Flaschenkellerei- u. Hofarbeiter: über 20 Jahre 20,50—22 ℳ, unter 20 Jahre 17,50—19 ℳ. Arbeiterinnen: 12 ℳ, in jedem Jahre steigend um 50 ₰ bis 16 ℳ.	a) bis 19 ℳ Lohn 40 ₰ p. Std., darüber 50 ₰ p. Std., c) bis 19 ℳ Lohn 50 ₰ p. Std., darüber 60 ₰ p. Std. — Halbe oder ganze Tage werden nach Wochen bezahlt.
Regensburg. (Transporter.)	5. Nov. 1903 bis 1. Jan. 1906.				
Stettin. (Seeleute.)	1904 bis 1. März 1906.			Matrosen, Heizer 60 ℳ p. Monat. Bootsleute, Köche 73 ℳ p. Monat. Zimmerleute: 75 ℳ p. Monat. Kohlentrimmer: 45 ℳ p. Monat. Leichtmatrosen: 35—40 ℳ p. Monat.	a) 40 ₰ p. Std.
Wilhelmshaven u. Umgegend. (Bierfahrer u. Kellerarbeiter.)	1. April 1904 bis 1. Nov. 1906. ¼ Jahr kündigen, sonst 1 Jahr weiter.	10 Std., ausschl. Pferdepflege u. Stallarbeit sowie Rechnungslegung.		Arbeiter: 18—20 Jahre 20 bis 21 ℳ, darüber steigend in 3 Jahren von 22—26 ℳ. Arbeiterinnen: steigend in 3 Jahren von 13—15 ℳ.	a) Kutscher und Kellerarbeiter 45 ₰ p. Std. Jugendl. Arb. u. Arbeiterinnen 30 ₰. c) alle je 10 ₰ mehr als unter a.

Digitized by Google

Verkehrsarbeitertarife.

Akkord.	Auswärtige und Extraarbeit.	Unterschrift.	Überwachung.	Besondere Bemerkungen.
	Spesen bei auswärt. Fahrten „sind vor der Fahrt in angemessener Weise zu regeln“.	vorhanden.		Lohnzahlung Freitags. Bezahlung der Feiertage.
	Bei Arbeiten auf Glasdächern und wo Säure verwendet wird, 20 ₰ Zuschlag p. Std.	vorhanden.	Differenzen vor Einigungsamt. Wenn vergeblich, so Verhandlungen mit den Arbeiterverbandsvertretern.	Beiträge für Kranken- und Invalidenversicherung nicht abgezogen. — Lohnzahlung Freitags. — Arbeitsnachweis der Arbeiterorganisation anerkannt. — „§ 616 wird nicht außer Kraft gesetzt.“ — Nach 1- bis 3jähriger Tätigkeit 1—3 Tage bezahlter Urlaub.
	Landtouren: Auslösung mindestens 1,25 ℳ p. Tag.	vorhanden.	„Bei etwaigen Differenzen soll nach wie vor mit dem Vorstand des Zentralverbandes der Handels-, Transport- und Verkehrsarbeiter verhandelt werden.	Lohnzahlung Freitags. Kost u. Logis kommt in Wegfall. Haustrunk 4 l Lagerbier. — § 616, unter „verhältnismäßig nicht erheblicher Zeit“ gelten höchstens 3 Tage. — Nach 1—3 Jahren 1—4 Tage bez. Urlaub. Bei militär. Übungen bis zu 20 Tagen nach ¼jährlicher Tätigkeit Verheiratete 3 ℳ, Ledige 2 ℳ p. Tag. — Schurzleder stellt der Unternehmer. 1. Mai kann gefeiert werden.
39 Posit.	Rettungsarbeiten bei Havarie im Hafen 60 ₰, im Strom 70 ₰ p. Std.	Ausladerinnung und Verband.		
		vorhanden.		
		vorhanden. Brauerverband (Arbeiter).	Bei Differenzen bildet sich paritätische Kommission.	Lohnzahlung Freitags. In die Woche fallende Feiertage werden bezahlt. Haustrunk: Arbeiter 5, Arbeiterinnen 3 Fl. p. Tag. Militär. Übungen bis zu 14 Tagen, bewilligter Urlaub u. kleinere unverschuldete Versäumnisse in Lohn. Bei Krankheit bis zu 14 Tagen Ausgleich.

Digitized by Google

Abkommen, welche sich auf Handelsbetriebe erstrecken. Dieselben sind insofern wichtig, als das Handelsgewerbe, trotzdem es eines der ungeregeltsten ist, noch kaum Ansätze zu Korporativvereinbarungen aufweist. Bezeichnend ist es auch, daß wir solche zunächst in großen Warenhäusern und Konsumbetrieben, also durchweg bei solchen Firmen finden, welche einerseits auf die große Arbeiterkundschaft angewiesen sind, andererseits aber auch die Vorteile des Großbetriebs genießen und dadurch leichter in der Lage sind, bindende Abmachungen zu treffen als die Kleinbetriebe im Handelsgewerbe. Es ist auch beachtenswert, daß es hier nicht die Gelernten, sondern die Hilfsarbeiter sind, welche die ersten tariflichen Vorstöße gewagt haben, ein uns ungewohnter Umstand, der sich aber leicht durch die Standesillusionen der vorgebildeten Kaufmannsgehilfen erklären läßt, welche sich nicht als Arbeiter fühlen und daher auch oft in törichtem Eigensinn an den wertvollsten Errungenschaften des mißachteten Arbeiterstandes nicht teilhaben wollen. Einige Berufsgruppen sind auch noch dem Transportarbeiterverband angeschlossen, welche eigentlich nur in sehr loser Verbindung mit den dort vereinigten Hauptbranchen stehen. Es sind dies die Fensterputzer und die Leitergerüstbauer. Während die letztere nur erst wenige Tariferrungenschaften aufweisen, blicken die ersteren bereits auf viele erfolggekrönte Aktionen zurück. Die Fensterputzerverträge, welche noch weit zahlreicher sind, als unsere Zusammenstellung angibt, bilden schon eine ganz gesunde Tarifbasis für die Branche und der Gedanke einer bezirksweisen Vereinheitlichung der Arbeitsbedingungen tauchte gelegentlich dem jüngst erfolgten Tarifabschluß in Leipzig unter allgemeiner Zustimmung auf. Selbstverständlich versagen wir es uns, auf die Einzelheiten der Rubriken einzugehen, besonders viel Interessantes werden wohl dem Sozialpolitiker die unter Überwachung und vor allem unter „besondere Bemerkung" gemachten Angaben bieten. Wir betonen summarisch, daß die Vermittlung der Arbeiterorganisation bei Differenzen oft tariflich vorgesehen ist und daß parallel zu dieser Erscheinung auch häufig die arbeitgeberseitige Anerkennung des Gehilfenarbeitsnachweises zu finden ist. Die Dresdener Fensterputzer haben in ihrer sog. „Schadenkasse" (siehe besondere Bemerkung) eine äußerst beachtenswerte Einrichtung getroffen, deren Notwendigkeit sofort einleuchtet, wenn man weiß, daß gewöhnlich die Arbeiter allein für alle von ihnen zerbrochenen Scheiben aufkommen müssen und daß ihnen die Deckung der oft hohen Kosten von keiner Seite erleichtert wird. Unter den Abkommen der Straßenbahner ist als Realisierung der Arbeiterschutz einer Forderung des Arbeiterschutzes die vertragliche Zusage der Anbringung von Bremsen, Signalen usw. hervorzuheben. Höchst beachtenswert sind endlich noch die Vergünstigungen auf Grund § 616, welche die Bierführervereinbarungen aufweisen, sie sind aber den Brauertarifen entliehen und wir verschieben ihre Besprechung daher auf die Betrachtung dieser Korporativverträge im Braugewerbe.

Digitized by Google

In der letzten Zeit konzentrierte der Verband der Handels- und Transportarbeiter seine Kraft auf die Schaffung mustergültiger Tarifverhältnisse in konsumgenossenschaftlichen Betrieben, welche ja schon vielfach Lagerarbeiter, Kutscher, Packer usw. beschäftigen. Bekanntlich lag dem letzten Verbandstag der deutschen Konsum- und Produktivgenossenschaften ein Entwurf zu einem allgemeinen Reichstarif der Handelshilfs- und Speditionsarbeiter vor, fand aber, da die gestellten Forderungen in zu großem Gegensatz zu dem Bestehenden standen, keine Annahme. Wohl sind die Verwaltungen der Vereine zum Abschluß einer Tarifgemeinschaft geneigt, und erwarten nun die Vorlegung eines etwas modifizierten Entwurfs. Auch die gelernten Handlungsgehilfen, und die Verkäuferinnen, welche in Konsumvereinen angestellt sind, streben schon längst nach Bessergestaltung ihrer, oft eines Kollektivbetriebs noch recht unwürdigen Arbeitsverhältnisse. In der letzten Zeit nahmen diese Bestrebungen mehr und mehr die Form zielbewußter Tarifforderungen an und wir zweifeln gar nicht daran, daß die Angestellten der Konsumvereine sich auf die Dauer nicht mit einer unverbindlichen Bewilligung ihrer Mindestforderungen, die von der Laune der einzelnen Verwaltung abhängt, zufrieden geben, sondern auf allgemeine Anerkennung und tarifliche Festlegung ihrer gerechten Ansprüche drängen werden. Viel haben die Genossenschaften durch Verkürzung der Arbeitszeit, Einführung des Achtuhrladenschlusses und der vollen Sonntagsruhe schon geleistet und manch anspornendes Vorbild ist ihnen zu verdanken, das nicht nur private Großbetriebe angeeifert, sondern auch etwaige Vorurteile gesetzgeberischer Behörden gegen die Reformforderungen der Gehilfen beseitigen half. Überaus viel bleibt ihnen aber noch zu tun übrig, sind sie doch soziale Einrichtungen, die nicht auf Kosten schlecht gelohnter und behandelter Arbeiter, sondern unter Mitwirkung einer gut gestellten und hochgeachteten Gehilfenschaft gedeihen dürfen. Der Hauptfehler der genossenschaftlichen Arbeitsverhältnisse ist heute noch der, daß sie so enorm abweichend voneinander sind. Neben Vereinen, deren Arbeiterfürsorge prämiert zu werden verdiente, treffen wir leider noch Genossenschaften, welche ihren Angestellten die Ausbeutung durch genossenschaftliche und klassenkämpferische Phrasen schmackhafter machen wollen und an ihren Idealismus unglaubliche Anforderungen höchst materieller Natur stellen. Daß auch in der Gehilfenschaft manch übertriebener Illusionismus zu bekämpfen, manch radikales Draufgängertum zu zügeln ist, bedarf wohl kaum der Erwähnung, all diese Tatsachen sprechen aber unüberhörbar laut zugunsten einer allgemeinen Tarifgemeinschaft, welche Rückständigkeiten, die den Genossenschaften, und Überschwänglichkeiten, welche dem Gehilfenstande nur schaden können, unmöglich machen wird.

Um uns nicht der Unvollständigkeit schuldig zu machen, erwähnen wir auch noch die leider so unglücklich gescheiterte Tarifbewegung der Büreauangestellten

Digitized by Google

oder korrekter Rechtsanwaltsgehilfen in Berlin. Schon vor Jahren zielte die dortige Gehilfenschaft nach einer Regelung der Arbeitszeit, der Gehaltsverhältnisse und vor allem des Lehrlingswesens, dessen Entartung die trostlose Zerrüttung des Berufs verschuldet hatte. Da die damalige Bewegung im Sande verlief, rafften sich die Arbeiter im Jahre 1903 wieder auf und die verschiedenen Organisationen einigten sich mit bewundernswerter Disziplin auf gemeinsame Forderungen, welche auch der Anwaltschaft unterbreitet, von ihr aber brutal zurückgewiesen wurden. Der Grundmangel liegt hier eben in den schlechten Organisationsverhältnissen. Würde die Gehilfenschaft ihre Standesehre nicht nur in Worten, sondern durch organisiertes Eingreifen in die Berufsmißstände wahren können, so hätten sich die Anwälte wohl kaum erlaubt, es unter ihrer Würde zu erklären, mit ihren Angestellten zu unterhandeln.

Digitized by Google

Drittes Kapitel.

Industrie der Nahrungsmittel.

I. Braugewerbe.

Das letzte Kapitel unseres Buchs ist denjenigen Gewerben gewidmet, deren Aufgabe die Erzeugung unserer Nahrungsmittel ist. Man braucht kein großer Sozialpolitiker und Kenner der Gewerkschaftsbewegung zu sein, um zu wissen, daß diese Berufe fast durchweg kleingewerblichen Charakters sind und somit auch alle Nachteile des kleinhandwerklichen Arbeitsverhältnisses aufweisen. Wenn aber schlechthin behauptet wird, der ordnende Korporativvertrag finde in die Werkstätten dieser Berufe noch keinen Eingang, so muß diese Auffassung als seit einigen Jahren veraltet zurückgewiesen werden. Die Entwicklung zum Großbetrieb geht in manchen dieser Gewerbe in der letzten Zeit sehr rasch vor sich und mit der ersten Maschine zieht gewöhnlich auch der neuzeitliche Geist in die Werkstätten und Arbeitsstuben ein. Die Prinzipale fangen an sich unter dem Druck der Konkurrenz mehr geschäftliche Kenntnisse anzueignen und durch berufliche Tüchtigkeit unsoliden Elementen den Wettbewerb zu erschweren. Der Kleinhandwerkerstand muß sich fachlich heben, den Anforderungen der Neuzeit anpassen, wenn er sich der Großindustrie gegenüber behaupten will, er muß die Sympathie der Kundschaft und gerade der Arbeiterkonsumenten erringen, heute erringen, während sie ihm früher mühelos zufiel und ist dadurch zu einem ständig wachsenden Entgegenkommen an das Publikum genötigt. Damit ist schon angedeutet, wie groß der Einfluß der Arbeiterkäufer auf die Betriebe der Nahrungsmittelbranchen sein kann und teilweise bereits ist und wie leicht dieser Einfluß dazu ausgenutzt werden kann, um die noch rückständigen Prinzipalen zur Durchführung menschenwürdiger Arbeitsbedingungen zu zwingen. Besonders im Braugewerbe, dessen Tarifentwicklung uns zunächst als die vorgeschrittenste beschäftigen soll, ist es ganz unverkennbar, welch großen Druck die öffentliche

33*

Digitized by Google

Meinung auf die Arbeitgeber ausübt. Gewöhnlich bedarf es an Orten mit einer gut organisierten Arbeiterschaft nur der Drohung mit einem Bierboykott, um den Unternehmer den Arbeiterforderungen gegenüber entgegenkommender zu stimmen und dieser gute Wille genügt im allgemeinen, um den gewerblichen Frieden zu sichern, sind doch die organisierten Brauer in guten Händen und versteht es doch die Organisationsleitung ganz trefflich, die Arbeiter von Kraftproben abzuhalten, welche ihnen die öffentliche Sympathie entziehen und ihre Arbeitgeber zu einem kategorischen Nein zwingen würden. Die meisterhafteste Gewerkschaftstaktik und die imposantesten Kundgebungen der öffentlichen Meinung hätten aber die überraschenden Tariferfolge im Braugewerbe nicht zustande gebracht, wenn das Gewerbe nicht aus sich selbst heraus zur Tarifierung drängte. Der Umstand, daß Verträge im Braugewerbe schon seit langer Zeit bestehen, ja fast unzertrennlich vom Großbetrieb dieses Berufs sind, bestätigt diese Behauptung und die meisten der uns heute vorliegenden allgemeinen Vereinbarungen sind ganz organisch aus solchen Firmenabmachungen resp. durch deren Vereinheitlichung über eine Stadt entstanden. Vielfach hat diese Entwicklung ihren Abschluß noch nicht erreicht und an manchen Orten stoßen wir noch auf Betriebsabkommen, welche sich neben einem allgemeinen lokalen Korporativvertrag als Zeugen der einstigen Tarifzersplitterung erhalten haben. Meist scheitert ihre Beseitigung an der mangelhaften Organisation in den betreffenden Brauereien, sind doch gerade die Brauertarife treue Spiegelbilder der jeweiligen Organisationsverhältnisse, manchmal ist aber auch ihre Einverleibung in die allgemeinen Abkommen bereits zwischen den Parteien beschlossen und man wartet nur den Ablauf der lokalen Verträge ab, um dann die Firmenvereinbarungen rechtzeitig vor der nächsten allgemeinen Revision kündigen und ihre Anpassung an die örtlichen Normen gleichzeitig mit der Durchberatung des lokalen Tarifs vollziehen zu können. An einzelnen Orten haben wir solche Firmentarife tabellarisch dargestellt, weil dort ein allgemeines Abkommen noch fehlt, eine spätere Gleichgestaltung der Arbeitsbedingungen unter Zugrundelegung der Hauptbestimmungen der wiedergegebenen Abmachungen aber sicher in Aussicht ist. Öfter gaben wir auch in der Tabelle an, daß neben den dargestellten Verträgen noch solche Tarife mit abweichenden Bestimmungen für einzelne Brauereien bestehen. Wir ergänzen diese Angaben hier durch die Bemerkung, daß die organisierte Arbeiterschaft des Gewerbes ziemlich frei von allem Doktrinarismus ist und dieser Tugend auch ihre große Anpassungsfähigkeit an einmal eingewurzelte Einrichtungen und spezielle Eigenarten einzelner Betriebe verdankt. Die Verbandsleitung mag wohl im allgemeinen der gesunde Grundsatz leiten, daß es besser ist, einen etwas von dem allgemeinen Tarif verschiedenen Firmenvertrag zu haben, und denselben durch geduldige Arbeit den örtlichen Arbeitsbedingungen

Digitized by Google

gleichzugestalten, als durch gewaltsame Beseitigung der Sonderabmachung die Firma auf absehbare Zeit für die vertragliche Ordnung preiszugeben. Das Endziel, die Vereinheitlichung der lokalen Arbeitsbedingungen und die damit ermöglichte Eindämmung der Schmutzkonkurrenz behalten die Arbeiter natürlich auch dann im Auge, wenn sie ihre Blicke für die Eigenart der augenblicklichen Konstellation im Beruf schärfen.

Einige der uns zugänglichen Brauerverträge sind schon sehr lange in Wirksamkeit, so bestehen die Abkommen in Stuttgart und Kiel und Hanau seit 1892, Flensburg und Heilbronn seit 1893, zwischen 1895 und 1900 kamen die Tarife in Rosenheim, Hamm, Gera, Erfurt, Erlangen zum Abschluß und sämtliche übrigen Vereinbarungen, über deren Geschichte uns die Fragebogen berichten, sind nach 1900 niedergelegt worden. Der gewaltige Aufschwung in der Tarifbewegung der Brauer fällt zusammen mit der inneren und äußeren Stärkung der Berufsorganisation der Arbeiter, vor allem, wie uns aus Verbandskreisen versichert wird, mit der Anstellung von Gewerkschaftsbeamten, die den Alltagskämpfen der Betriebe in kühler Objektivität gegenüberstehend aber als frühere Berufsgenossen mit den Eigentümlichkeiten des Gewerbes vertraut, vorzüglich dazu geeignet sind, die Tarifverhandlungen in sachlicher Ruhe und mit gründlichem Verständnis zu führen. Wie zahlreich und wohlausgestaltet die Abmachungen im Braugewerbe schon sind, zeigt die Tabelle, hier sei aber noch deren Betrachtung zur größeren Würdigung des Vorhandenen vorausgeschickt, daß die Vereinbarungen nicht nur heißen Kämpfen um die Lohnregelung ein Ende gemacht haben, sondern auch den Arbeitern eine Sicherstellung in der vortariflichen Zeit oft streitig gemachten Koalitionsrechte gebracht haben. Geradezu ergreifend sind oft die Schilderungen der Gehilfen aus der Zeit, wo noch kein Korporativvertrag ihre Gleichberechtigung zum Ausdruck brachte. Die Arbeitszeit war nicht nur übermäßig lang, sondern auch durchaus ungeregelt. Die Stunden des Betriebsschlusses und des Arbeitsbeginns waren gewöhnlich nicht festgesetzt und ihre Bestimmung der Willkür preisgegeben. Überstunden waren etwas Alltägliches und als selbstverständlich galt, daß sie nicht entlohnt wurden. Vor allem aber wurden die Vorschriften betr. die gesetzliche Sonntagsruhe gewissenlos übertreten und aus vielen Orten wird uns geschrieben, daß das ganze Personal jeden Sonntag zur Arbeit herangezogen wurde. An eine völlige Beseitigung der Sonntagsarbeit kann ja vorläufig in den Brauereien kaum gedacht werden, sie wird wohl für die Fuhrleute überhaupt niemals möglich sein, da die Bedienung der Pferde ihre kurze Anwesenheit erfordert, wie viel aber hier reformiert werden kann, besonders durch Festsetzung von Zulagen auf Sonntagsarbeit und Bestimmung einer Stundenhöchstzahl zeigt die Tabelle. Abscheuliche Mißstände waren früher auch mit der Gewährung des Freibiers

Digitized by Google

verbunden, dessen Qualität gewöhnlich unbeschränkt war. Aus zwei Orten wird uns berichtet, daß „die Arbeiter kaum aus dem Dusel herauskamen" und daß in einem Beruf, der große Unfallsgefahren aufweist und dessen Ausübung volle Aufmerksamkeit erfordert. Daß den Verhältnissen entsprechend auch die Behandlung der Arbeiter keine vornehme war, läßt sich denken. Diesbezügliche Klagen sind uns in großer Zahl zu Ohren gekommen, einmal erzählt uns sogar ein Berichterstatter, daß die Leute früher geprügelt wurden, und wir fürchten fast, daß ähnliche Dinge auch andernorts vorkamen. Fast scheint es als hätten die besser denkenden Arbeitgeber diese Ungeheuerlichkeiten im Arbeitsverhältnis selbst beschämend empfunden, sind doch die meisten der heute in erstmaliger Fassung oder revidierter Gestalt giltigen Vereinbarungen auf friedlichem Wege zustande gekommen. Oft hat dabei übrigens das örtliche Gewerkschaftskartell, häufig auch das Einigungsamt mitgewirkt, ein erneuter Beweis, daß wir hier einen Beruf vor uns haben, dem der Apell an die öffentliche Meinung und die Zuflucht zum öffentlichen Rechtsbewußtsein zur zweiten Natur geworden ist. Noch einen die Tarifabschlüsse im Braugewerbe erschwerenden Umstand müssen wir aber erwähnen, es ist dies die Zersplitterung der Arbeiter und zwar diesmal nicht in prinzipiell generische Gruppen, sondern in getrennte Berufsvereine derselben Gesinnung.

Brauer

Ort.	Vertragsdauer.	Arbeitszeit.	Lohn.	Überarbeit. a) Überstunden, b) Nacht „ c) Sonntagsstd.
Accum. (1 Brauerei.)	1. Nov. 1903 bis 31. Okt. 1906. 1/4 Jahr kündigen, sonst weiter.	10 Std.	Brauer u. Küfer: 24,33 ℳ. Maschinist: 22,02 ℳ (bei Neueinstellungen wie Brauer). Hilfsarbeiter: 19,02—21,55 ℳ. Kutscher (inkl. Spesen): 24,33 bis 27,79 ℳ.	a) Brauer, Maschinist und Küfer: 50 ₰ Hilfsarbeiter u. Kutscher: 40 ₰ c) 6—8 Uhr morgens von der Hälfte der Arbeiter zu verrichten.

Digitized by Google

Neben dem Verband der Brauer besteht derjenige der Böttcher, und er erhält, obgleich schwach seine Sonderexistenz aufrecht. Dies wird um so erstaunlicher, als fast durchweg die Lohnbedingungen der in Brauereien tätigen Böttcher denjenigen der Brauer völlig gleich sind, die in Faßfabriken beschäftigten Berufsangehörigen dagegen wären überhaupt in einer Holzarbeiterorganisation besser untergebracht als in der höchst überflüssigen Böttchergewerkschaft.

Außer diesen beiden Vereinigungen ist aber häufig noch der Handels- und Transportarbeiterverband an den Tarifabschlüssen in den Brauereien beteiligt, es treten also drei autonome und oft mit großem Eigensinn auf ihre Selbständigkeit pochende Arbeiterorganisationen dem geeinigten Unternehmertum entgegen, an einigen Orten gesellt sich dazu noch der Bund der Brauergesellen, eine tendenzlose Arbeiterverbindung. Die nunmehr folgende Tabelle verliert dadurch viel an Übersichtlichkeit, daß die Löhne für zahlreiche Arbeiterkategorien geregelt und dazu noch in Altersklassen eingeteilt sind, sie enthält aber neben den Lohnbestimmungen manches, was ein Interessent unserer Tarifbewegung nicht übersehen darf.

tarife.

a) Kost u. Logis. b) Haustrunk.	Bestimmungen bez. § 616 des Bürgerl. Gesetzbuches.	Unterschrift.	Überwachung.	Besondere Bemerkungen.
a) Verheirat. Brauer u. Küfer erhalten für Wohnung 2 ℳ Auslosg. p. Woche; b) d. Haustrunk bleibt für alle Beschäftigten unbeschränkt.	Kleinere Versäumnisse u. militärische Übungen bis zu 14 Tagen in Lohn. Bei Krankheit bis 14 Tage Ausgleich.	vorhanden, auch vom Kartell von Bant-Wilhelmshaven.		Hilfsarbeiter, die Arbeit der Gelernten verrichten, erhalten deren Lohn. In die Woche fallende Feiertage werden bezahlt. Lohnzahlung Freitags. „Der Punkt betr. d. Badeeinrichtung soll nochmals ernstlich erwogen werden.

Digitized by Google

Ort.	Vertrags-dauer.	Arbeits-zeit.	Lohn.	Überarbeit. a) Überstunden, b) Nacht „ c) Sonntagsstd.
Aschaffenburg. (4 Brauereien, A, B, C, D mit verschiedenen Bedingungen.)	Vom 15. Mai unbegrenzt.	Effektive Arbeitszeit A: 10 Std. B: 9½ Std. C, D: 9¾ Std. A: 12 Std. dürfen auch in Notfällen nicht überschritten werden. B: ebenso, Bierführer weiteste Tour 16 Std. C, B: do.	A, B, C, D: Brauer u. Küfer: 22,61 ℳ.	a) A: Brauer, Küfer, Schlosser u. Hilfsarbeiter 50 ₰. C ebenso, ev. 1 Stunde D durch 2 freie vergütet. b) A: Nachtschicht f. Mälzer 3 ℳ. c) A: vollständ. Sonntagsruhe, Hilfsarb. 35 ₰ p. Std. Bierführer jeden dritten Sonntag frei, wenn nicht, 3 ℳ extra. Sonntags-dujour 3 ℳ, Montag vormittag frei. B, C: Sonntagsjour alle 2 Wochen; dafür 2 ℳ u. D: Montag Nachm. frei.
Aurich.	16. Mai 1904 bis 31. Mai 1906.	9½ Std.	Zulagen während der Tarifdauer von 1 bzw. 1,50 ℳ festgelegt. Minimallohn: 14 ℳ p. Woche.	„Die Vergütung für die Überstunden wird prozentual des Arbeitsverdienstes berechnet.“ Angefangene 25 Minuten bleiben außer Berechnung, darüber hinaus wird als volle Stunde berechnet. Kutscher erhalten für Nachtouren am nächsten Tag 2½ Std. frei, wo nicht angängig ist die freie Zeit als Ueberstunde extra zu bezahlen.
Beeck bei Ruhrort. (Aktien-Brauerei [König].)	1. Aug. 1903 auf 3 Jahre. ¼ jährl. Kündigung, sonst auf 1 Jahr verlängert.	10 Std.	Brauer und Böttcher: 25 ℳ, halbjährlich um 50 ₰ steigend bis 27 ℳ.	a) Brauer u. Böttcher 50 ₰, jede Viertelstunde als voll bezahlt, bei Zuspätkommen desgl. in Abzug. b) Wochen- und Sonntags- c) dujour d. Brauer fällt fort.
Berlin.	Vom 1. Jan. 1904 bis 31. Dez. 1906. 6 Monat vorher kündigen, sonst 1 Jahr weiter.	9½ Std.	Brauer: 32 ℳ. Hilfsarbeiter: 1. Jahr 24 ℳ. „ 2. „ 25 „ „ 3. „ 26 „	a) bei 24—26 ℳ Lohn 50 ₰, bei 32 ℳ Lohn 60 ₰ p. Std. c) gilt als Ueberarbeit.

Digitized by Google

tarife.

a) Kost u. Logis b) Haustrunk.	Bestimmungen bez. § 616 des Bürgerl. Gesetzbuches.	Unterschrift.	Überwachung.	Besondere Bemerkungen.
a) C: In d. Brauerei Schlafende 2 ℳ Abzug. D: / b) A: Brauer, Küfer, Mälzer 6 l Haustrunk, andere 4 l. Auslösung 14 ₰ p. l. B, C, D, Haustrunk.	Bei Krankheit die ersten 3 Tage voller Lohn. Milit. Übungen 1—30 ℳ.	vorhanden, und vom Gewerkschaftskartell bestätigt.		A. Lohnzahlung Freitag. Hilfsarbeiter erhalten für Arbeit der Gelernten deren Lohn. B. Hilfsarbeiter für Arbeit der Gelernten 35 ₰ die Std. A. Am 1. Mai ½ Tag ohne Bezahlung frei. C u. D. Am 1. Mai ½ Tag ohne Lohnabzug frei.
	Unverschuldete Versäumnisse in Lohn; bei militär. Übungen wird bis zu 14 Tagen voller Lohn gewährt; bei Krankheit wird vom 4. Tage ab für 14 Tage Differenz zwischen Lohn und Krankengeld ausbezahlt.	vorhanden, (auch Gewerkschaftskartell Bant-Wilhelmshaven).		Lohnzahlung Freitags in Arbeitszeit. Gesetzl. Feiertage werden bezahlt.
b) 5 l pro Tag, im Sudhaus 6 l.	5% der Beschäftigten dürfen ohne Abzug zur Beerdigung gehen, wenn nicht mehr als 4 Std. gebraucht werden, desgl. bei Kontrollversammlung u. Musterung. Vom 3.—14. Krankheitstag ⅓ des Lohnes. Militär. Übungen bis zu 14 Tagen voller Lohn.			Lohnzahlung Sonnabend 11½ Uhr ohne Abzug der Kranken- und Invalidenbeiträge. Wasch- und Baderäume sollen eingerichtet werden.
b) nach jeweiliger Betriebsbestimmung.		Unternehmerverband; Gesellenverband u. Gesellenbund.	Paritätisches Einigungsamt.	Zulässig sind 20% Hilfsarbeiter bei Jahresproduktion bis zu 50 000 hl, bei größ. Jahresproduktion 15%. Die darüber hinaus beschäftigten Hilfsarbeiter erhalten Lohn der Gelernten. Lohnzahlung auf Wunsch Freitags in Arbeitszeit. Wasch- und Badeeinrichtungen, sowie heizbare Umkleideräume.

Digitized by Google

Ort.	Vertragsdauer.	Arbeitszeit.	Lohn.	Überarbeit. a) Überstunden, b) Nacht „ c) Sonntagsstd.
Bremen. (Schiedsspruch.)	1901.	10 Std.	Vom 16.—23. Jahre 13—22 ℳ, letzterer nur, wenn mindestens 2 Jahre im Beruf. Hilfsarbeiter, Fuhrleute 23 ℳ, falls 2 Jahre im Beruf; falls Überstunden, so 1 ℳ wöchentlich mehr.	a) 30—50 ₰ p. Std. nach Altersgruppen. Über 10 Min. gilt als ½ Std., über ½ Std. gilt als 1 Std. Bei längerer Über- und Nachtarbeit entsprechende Pausen. c) Feiertagsarbeit 40—60 ₰ p. Std. nach Altersgruppen.
Breslau.	1. Okt. 1903 bis 1. Okt. 1906. ½ Jahr Kündigung, sonst 1 Jahr weiter.	10 Std. Nachtarbeit: 9½ Std.	Vom 1.—5. Jahre um 2 ℳ (jährlich um 50 ₰) steigend. Klasse I: Brauer u. Böttcher: 24—26 ℳ. Bierfahrer: 18—20 ℳ. Hilfsarbeiter: 17—19 ℳ. Maschinisten: 22—24 ℳ. Heizer: 18—20 ℳ. Handwerker: 21—23 ℳ. Klasse II überall 1 ℳ weniger.	a) Kl. I 40 ₰, Kl. II 35 ₰. c) Sonntags-dujour 3 ℳ, Feiertags v. üb. 3 Std. ab Kl. I 50 ₰, Kl. II 40 ₰. Bierfahrer: für Haus- u. Stalldienst Sonn- u. Feiertags 1 ℳ. Jeder 3. Sonntag frei. Nachtfahrten u. Übernachten 1 ℳ mehr. Hilfsarbeiter: a) Kl. I u. II 30 ₰. c) Feiertags Kl. I 40 ₰, Kl. II 35 ₰. Maschinisten u. Heizer: Feiertage in der Woche bei Arbeit über 3 Std. 2 ℳ.
Chemnitz. (Mit Abänderung der Löhne für Bierführer und Hilfsarbeiter ist der Tarif noch von einer Brauerei in Zwönitz anerkannt.)	9. März 1904 bis 9. März 1908. ¼ jährl. Kündigung od. unbestimmt weiter bei gleicher Kündigung.	10 Std. ausgenommen: Maschinisten und Fahrpersonal.	Brauer, Böttcher: 22—29 ℳ p. Woche nach Größe d. Brauerei und nach Tätigkeit 1 bis 3 Jahre staffelweise bestimmt. Gelernte Maschinisten: 21 bis 28 ℳ. Heizer und gelernte Feuerleute: 19—26 ℳ p. Woche. Bierfahrer und Geschirrführer: 18—23 ℳ. Arbeiter: (über 20 Jahre) 16,50 bis 22,50 ℳ, (unter 20 Jahre) 13—18 ℳ. Mitfahrer: je 1 ℳ mehr als Arbeiter. Arbeiter (unter 16 Jahre) und Flaschenbierarbeiterinnen: 20 ₰ p. Std.	Geschirrführer, die am Mittagessen verhind. sind, erhalten 60 ₰ mehr oder 1 ℳ bei Tagestouren. a) b) c) 5 ₰ p. Std. mehr.
Darmstadt. (Nur für 2 Brauereien.)	Juli 1898.	10 Std.	Ersten Monat: 20 ℳ. Zweiten Monat: 22 ℳ.	a) 40 ₰. b) 50 ₰. b) u. c) beschränkt auf 3 Std.

Digitized by Google

tarife.

a) Kost u. Logis. b) Haustrunk.	Bestimmungen bez. § 616 des Bürgerl. Gesetzbuches.	Unterschrift.	Überwachung.	Besondere Bemerkungen.
		Vom Gewerbegericht aufgestellt u. innerhalb der gesetzl. Frist von beiden Seiten anerkannt.		
a) abgeschafft.	Bei Krankheit über 6 Wochen Dauer und ½ jähr. Tätigkeit im Betrieb 14 Tage lang Ausgleich. Versäumnisse bis zu 6 Std., durch Familienverhältnisse hervorgerufene bis zu 1 Tag ohne Abzug. Bei militärischen Übungen, wenn ½ Jahr beschäftigt, 1 ℳ p. Tag bis zu 30 Tagen.		Ständige parität. Kommission. Arbeitgeber müss. organisiert sein, Arbeiter zur Hälfte v. „Bund", zur Hälfte vom „Verband". ——— Wenn keine Einigung zustande kommt, entscheidet der Vors. des Gewerbegerichts.	Kl. II: bis zu 20000 Ctr. jährliche Malzverschrotung; darüber Kl. I. Hilfsheizer, die über vier Wochen als Heizer beschäftigt werden, erhalten deren Lohn; dasselbe gilt von Heizern, die Maschinistendienste verrichten. Lohnzahlung in Arbeitszeit Freitags. Umkleide- und Trockenräume!
Wohnung im Betrieb abgeschafft, doch kann auf je 6 Pferde 1 Mann im Betrieb Schlafstelle nehmen. Arbeiter üb. 20 Jahre 6 l, unter 20 Jahre 3 l p. Tag Haustrunk.	§ 616 kommt bis zu 1 Tag in Anwendung. Nach 2—3 jähr. Beschäftigung im Betrieb 2—3 Tage bezahlt. Urlaub. Bei milit. Übungen bis zu 14 Tagen, nach ¼ jährl. Beschäftigung Verheiratete 3 ℳ, Ledige 2 ℳ p. Tag. Bei Krankheit 14 Tage lang 50 % der Differenz zwischen Lohn und Krankengeld gewährt.	vorhanden (auch Gewerkschaftskartell).	Bei über 20 beschäft. Personen Arbeiterausschuß; wenn keine Einigung, wird parität. Schiedsgericht mit Gewerbegerichtsvorsitzendem oder einer von diesem bestimmten Person als Vorsitzenden gebildet.	Brauereien sind nach dem jährlichen Malzverbrauch gegliedert 1. bis zu 5000 Ctr. 2. „ „ 15000 „ 3. über 15000 „ und danach die Löhne festgelegt. Lohnzahlung Freitags in Arbeitszeit. Hilfsarbeiter die länger als 14 Tage die Arbeiten der Gelernten verrichten, erhalten deren Lohn. Soweit es der Betrieb erlaubt, kann der 1. Mai nach 8tägiger vorheriger Meldung gefeiert werden.
		fehlt.		

Digitized by Google

Ort.	Vertragsdauer.	Arbeitszeit.	Lohn.	Überarbeit. a) Überstunden, b) Nacht „ c) Sonntagsstd.
Döhlen. (1 Brauerei.)	3. Sept. 1903 bis 3. Sept. 1906.	10 Std. ausschließlich Kutscher.	Brauer und Mälzer: 25 ℳ Minimallohn.	Brauer u. Mälzer für Sonntags-dujour 3 ℳ oder 1 freien Wochentag. Kutscher für Arbeit nach 8 Uhr kommen soviel später am nächsten Morgen. Pro zurückgegebenes leeres Faß 1 ₰. Für ganze Nachttouren 1 ℳ Auslosung. Für Pferdefüttern an Sonn- u. Feiertagen 1 ℳ, für Bierfahren an Sonn- u. Feiertagen 50 ₰ p. Std.
Düsseldorf. (1 Firma.)	1. Okt. 1903 bis 1. Mai 1906. ¼ jährliche Kündigung.	Sommer: 9½ Std. Winter: 9 Std.	Brauer: im 1. Jahre 25 ℳ, im 2. Jahre 26 ℳ, vom 3. Jahre ab 27 ℳ. Bierfieber: 2 ℳ mehr.	a) 40 ₰ b) 50 ₰ Jede angefangene Stunde wird als voll bezahlt. Sonntags-dujour: 2,50 ℳ. Wochen-dujour: 1,50 ℳ.
Duisburg-Atrop.	1. Juni 1904 bis 1. Juni 1905.	10 Std.	25—27 ℳ p. Woche.	a) c) 45 ₰ p. Std.
Eilenburg.	29. Aug. 1903 bis 28. Febr. 1906. 3 Monate Kündigung.	zunächst 10½ Std. Vom 1. Okt. 1903 ab Verhandlung über Einführung von 10 Std.	Brauer: bei Einstellung 22 ℳ, nach ½ Jahr 23 ℳ, nach 1 Jahr 24 ℳ. In denselben Perioden: Hilfsarbeiter: 18, 18,50, 19 ℳ. Bierfahrer: 19, 19,50, 20 ℳ. Maschinisten und Heizer: 20, 21—23 ℳ nach 2½ Jahren.	a) u. c) 40 ₰ p. Std. Bierfahrer Sonntags bis 3 Std. umsonst. Dujour gleich Überstunden.
Eisenberg.	1. Sept. 1903 bis 1. Sept. 1905. ¼ jährl. Kündigung, sonst 1 Jahr weiter.	10½ Std. November bis Februar: 10 Std.	Obermälzer: 24 ℳ. Bierfieber: 25 ℳ. Oberbursche: 26 ℳ. Nach je 1 Jahr um je 1 ℳ steigend: Heizer, Hilfsarbeiter und Bierfahrer: von 18—21 ℳ. Brauer: im 1. Jahre 20 ℳ, im 2. Jahre 22 ℳ, vom 3. Jahre an 23 ℳ.	a) 40 ₰ c) bis 2 Std. unentgeltlich, dann 50 ₰ p. Std. Sonntags-dujour 1,50 ℳ, nur im Sommer von Bierfahrern ausgeführt.

Digitized by Google

tarife.

a) Kost u. Logis. b) Haustrunk.	Bestimmungen bez. § 616 des Bürgerl. Gesetzbuches.	Unterschrift.	Überwachung.	Besondere Bemerkungen.
	Bei Krankheit ersten 3 Tage Verheiratete vollen Lohn, Ledige $^2/_3$ des Lohnes, Vergütung für weitere Tage ist Arbeitgeber überlassen. Bei militär. Übungen 2 ℳ pro Tag bis 14 Tage, wenn $^1/_4$ Jahr im Betrieb tätig.	vorhanden.		Arbeiter, die ohne Verschulden von einem dem Unternehmerverband (Dresden und Umgegend) angehörigen Betrieb entlassen wurden, werden bei Einstellungen bevorzugt.
a) 3 ℳ Auslösung p. Woche. b) unbeschränkt.	Militärische Übungen bis zu 3 Wochen voller Lohn. In Krankheitsfällen 3 Tage voller Lohn, dann bis zu 3 Wochen p. Tag 50 ₰. Bei Vertretung von Verbandsinteressen Urlaub bis zu 1 Tag ohne Abzug.	vorhanden.		Wasch-, Bade- u. Trockenräume sollen bei nächster baulicher Veränderung geschaffen werden. 1. Mai nach Möglichkeit ohne Lohnabzug frei.
Haustrunk unbeschränkt.	In Krankheitsfällen vom 4. Tage ab auf die Dauer von 14 Tagen wird $^1/_3$ des Lohnes gezahlt; bei militär. Übungen bis zu 14 Tagen vollen Lohn.	vorhanden. (2 Betriebe.)		Wöchentl. Lohnzahlung in Arbeitszeit unter Bezahlung der Feiertage. Badeeinrichtung wird errichtet.
a) fällt fort. b) 6 l, für Maschinist. u. Heizer im Winter nur 4 l.	Unverschuldete Versäumnisse u. militär. Übungen bis 14 Tage ohne Abzug, wenn $^1/_2$ Jahr im Betrieb.	vorhanden. Gewerkschaftskartell.		Hilfsarbeiter die Brauerarbeit leisten, erhalt. Brauerlohn. — 1. Mai frei ohne Bezahlung. Bei Arbeitsmangel Pausieren; Entlassungen u. Wiedereinstellungen nach Dienstalter.
b) 4 l; keine Auslösung.	Militär. Berufungen und familiäre Vorkommnisse von kürzerer Dauer kein Abzug. Milit. Übungen bis 14 Tage halber Lohn. Bei Krankheit bis 14 Tage Lohn abzügl. Krankengeld.	Braukommune und Verband.	1. Kommission d. Arbeiter. 2. Gauvorstand zugezogen. 3. Dann Gewerbegericht.	Lohnzahlung Freitags. Wird 1% mehr als bisher an die Brauerei bezahlt, so erhalten die Brauer, die 3 Jahre im Betrieb sind, den Mindestlohn von 24 ℳ. Nach 1 jähr. Beschäftigung 3 Tage bezahlter Urlaub, nach 5 jähr. Beschäftigung mehr. 1. Mai gilt als halber Feiertag.

Digitized by Google

Ort.	Vertragsdauer.	Arbeitszeit.	Lohn.	Überarbeit. a) Überstunden, b) Nacht „ c) Sonntagsstd.
Eisenach.	1. April 1904 bis 1. April 1908.	10 Std. ausschließlich Bierkutscher.	Brauer } Böttcher } 23—25 ℳ p. Woche. Hilfsarb.: 18—22 ℳ p. Woche Heizer: 20—22 ℳ p. Woche. Maschinist.: 21—24 ℳ p. Woche. Bierfahrer: 20—24 ℳ p. Woche.	„Die Überstude werden mit je 2 ℳ für alle daran Beteiligten im Sudhaus und Gärkeller vergütet." a) } b) } c) nach den ersten 2 Std. p. Std. 50 ₰ c) wird abwechselnd von der Hälfte der Arbeiter ausgeführt. Wochen-dujour: 1 ℳ. Sonntags-dujour: 3 ℳ.
Elberfeld-Barmen u. Umgegend.	1. Aug. 1903 bis 1. Aug. 1906. ¼jährliche Kündigung.	10 Std. Heizer 72 Std. pro Woche.	Nach jedem halben Jahre um 50 ₰ steigend: Brauer, Küfer, Schlosser, Bierfahrer, Maschinisten: 25—27 ℳ. Hilfsarbeiter: 20—22 ℳ. Mitfahrer: 22—24 ℳ. Heizer: 24—26 ℳ.	a) Hilfsarbeiter: 40 ₰ p. Std. Gelernte: 50 ₰ p. Std. Werktags-dujour: 50 ₰ p. Std. c) Sonntags-dujour, effektiv 10 Std., 3 ℳ. Kutscher für Putzen Sonntags 50 ₰ Kutscher u. Mitfahrer für Extraarbeiten 50 ₰ p. Std. Maschinisten u. Heizer für 12stündige Sonntags-dujour 4,50 ℳ, p. Std. 50 ₰
Erfurt. Firma Baumann.	19. Juli 1903.	10 Std. ausgenommen Bierfahrer.	Brauer und Böttcher: 25 ℳ, nach ½ Jahr 26 ℳ, nach 1. bis 3. Jahr 27—29 ℳ. Maschinisten u. Heizer: 2 ℳ weniger. Stadtbierfahrer: 24 ℳ. Landbierfahrer: 23 ℳ. Hilfsarbeiter: 19 ℳ, nach 1 Jahr 20 ℳ.	Brauer und Böttcher: 2. Sud 1,50 ℳ, du jour 3 ℳ. Maschinisten u. Heizer: du jour 3—6 Std. 2 ℳ. Landbierfahr. f. Touren über 2 Std. 1—1,50 ℳ extra, nach Feierabend 1 ℳ extra. a) 40 ₰ p. Std. c) 50 ₰ p. Std. Bierfahrer Sonntags 2,50 ℳ extra.
Büchner.			1.—3. Jahr: Brauer: 26—28 ℳ. Böttcher: 25—27 ℳ. Heizer: 24—26 ℳ. 1.—2. Jahr: Maschinisten: 25—26 ℳ. Flaschenkellerarb.: 18—20 ℳ. Bierfahrer: Minimallohn 23 ℳ.	a) 50 ₰ p. Std. Heizer für 2. Sud 50 ₰ extra, Bierfahrer nach 6 Uhr abends 1 ℳ. c) 60 ₰ p. Std., Bierfahr. 3 ℳ, Brauer, dujour bis 12 Uhr mittags 2 ℳ.

Digitized by Google

tarife.

a) Kost u. Logis. b) Haustrunk.	Bestimmungen bez. § 616 des Bürgerl. Gesetzbuches	Unterschrift.	Überwachung.	Besondere Bemerkungen.
	Nach 1 jähr. Tätigkeit im Betrieb 3 Tage bez. Urlaub p. Jahr. Unverschuldete Versäumnisse bis zu 1 Tag in Lohn; bei militärischen Übungen 14 Tage lang voller Lohn unter Abzug der militär. Löhnung; bei Krankheit v. 4. Tage 14 Tage lang Differenzausgleich zwischen Lohn und Krankengeld.	vorhanden.		Ungelernte, die dauernd Arbeiten der Gelernten verrichten, erhalten deren Lohn.
b) ganze Sonntagsdujour 5 l, stundenweise 2 l.	5% der Arbeiter eines Betriebes können ohne Lohnabzug Kollegen beerdigen, wenn Versäumnis 4 Std. nicht übersteigt. Ebenso bei Kontrollversammlungen ꝛc. Militär. Übungen bis 14 Tage voller Lohn. Vom 3.—14. Krankheitstage 1/3 des Lohnes.	Ringbrauereien u. Verband.		Lohnzahlg. Freitags, ohne Abzug von Kranken- und Invaliden-Beiträgen. Wasch- und Badeeinrichtungen sollen geschaffen werden.
				Arbeitsruhe 10 Std. und Sonntagsruhe allgemein. (Für alle Firmen.) Die kleinste Brauerei am Ort hat freiwillig den Arbeitern Lohnzulage gegeben, sich aber zu Verhandlungen nicht herbeigelassen.

Digitized by Google

Ort.	Vertragsdauer.	Arbeitszeit.	Lohn.	Überarbeit. a) Überstunden. b) Nacht „ c) Sonntagsstd.
[Erfurt.] Aktienbrauerei-Erfurt.		10 Std.	Böttcher: 25 ℳ. Mit 1 ℳ jährliche Zulage: Brauer: 25—29 ℳ. Hilfsarbeiter: 19—20 ℳ. Maschinisten: 22—24 ℳ. Heizer: 20—22 ℳ. Kutscher: 20—24 ℳ. Mälzer: für 6 Schichten 23—24 ℳ, für 8 Schichten 29—30 ℳ.	a) 50 ₰. c) 60 ₰ p. Std. Sonntagsjour 3 ℳ. Landbierfahrer je nach der Tour 2—5 ℳ extra.
Brauerei „Spaten“.			Mit 1 ℳ jährliche Zulage: Brauer: 23—26 ℳ. Faßbierfahrer: 19—20 ℳ. Flaschenbierfahrer: 17—18 ℳ	a) 50 ₰ p. Std. c) 60 ₰ p. Std. Bierfahrer b. Landtouren 4 ℳ Auslos., Flaschenbierfahrer für 1000 zurückgeb. Flaschen 1 ℳ.
Brauerei Brandis & Mangold.			Brauer: 23—26 ℳ in 3 Jahren. Bierfahrer: 18—20 ℳ in 2 „	a) 50 ₰ p. Std. c) 60 ₰ p. Std.
Steigerbrauerei.			Mit 1 ℳ jährliche Zulage: Brauer: 25—29 ℳ. Maschinisten: 20—24 ℳ. Bierfahrer: 20—23 ℳ. Hilfsarbeiter: 20 ℳ.	a) 50 ₰ p. Std.
Erlangen. (Gebr. Reif, ähnlich auch bei Erlwein und Schultheiß.)	1. April 1903 bis 31. Dez. 1906. 3 Monate Kündigung.	10 Std.	Steigend um je 1 ℳ nach 1, 2, 3, 4, 6, 9 Jahren: Brauer, Mälzer, Bierführ., Maschinisten, Büttner: von 30,50—35,50 ℳ. Tagelöhner: im 1. Jahre 20 ℳ, „ „ 3. „ 21 „ „ „ 6. „ 22 „	Überstunden dürfen nicht verweigert werden. Sonntagsarbeit höchstens 3 Std., jeden dritten Sonntag frei. a) 50 ₰ p. Std. c) 60 ₰ p. Std.
Eßlingen.	1. April 1903 bis 31. März 1905. Kündigung 3 Monate, sonst 1 Jahr weiter.	10 Std.	Brauer: die ersten 14 Tage 23 ℳ, dann 1.—3. Jahr 25—27 ℳ. Bierfahrer: 5 ℳ Zulage. Hilfsarbeiter: 1.—4. Jahr 20 bis 23 ℳ. Handwerker: Gewerkschaftslöhne.	a) 25 %. c) von 6—8 Uhr mit 1 ℳ entschädigt. Bierfahr.: Waldfestfahrten Sonntags 3 ℳ. Sonntags-dujour 3 ℳ. Hilfsarbeiter u. Handwerker: a) u. c) 45 ₰ p. Std.

Digitized by Google

tarife.

a) Kost u. Logis. b) Haustrunk.	Bestimmungen bez. § 616 des Bürgerl. Gesetzbuches.	Unterschrift.	Überwachung.	Besondere Bemerkungen.
		vorhanden.		
a) Auslösung f. Logis mit 1,50 ℳ im Lohn inbegriffen. b) Bier für 20 ₰ p. l. Freibierauslösung mit 7 ℳ berechnet ist im Lohn inbegriffen.	Bei Krankheit vom 4. bis 14. Tag Zuschuß für Ungelernte 2 ℳ p. Tag, für Gelernte 3 ℳ, im 2. Jahre 3,50 ℳ, vom 6. Jahre an 4 ℳ. Bei militär. Übungen pro Tag 1 bis zu 30 ℳ. Kontrollversamml. bis zu 1/2 Tag ohne Abzug.	vorhanden.	Arbeiterausschuß oder Lohnkommission	Mißstände dürfen in politischer u. Fachpresse erst besprochen werden, wenn keine Einigung erzielt ist. 1. Mai von 8 Uhr an frei. Brauer, Küfer, Bierführer vom 1.—3. Jahre 1—4 Tage Urlaub.
b) wie früher.	Vom 3.—14. Krankheitstag 1 ℳ. Milit. Übungen 14 Tage halben Lohn. Unverschuld. Versäumnisse (Gewerbegericht, Wahlen, Todesfall ꝛc.) bis zu 1 Tag voller Lohn.	Kartell und Unternehmerverband.		1. Mai von 8 Uhr an frei. Brauer, Küfer, Bierführer, vom 1.—3. Jahre 1—3 Tage Urlaub.

Digitized by Google

Ort.	Vertragsdauer.	Arbeitszeit.	Lohn.	Überarbeit. a) Überstunden. b) Nacht „ c) Sonntagsstd.
Flensburg. (In der Arbeitsordnung niedergelegt. Über 2 von insgesamt 3 Brauereien.)	Seit 1. Mai 1900 unbegrenzt.	10 Std.	Brauer: 27 ℳ. Hilfsarbeiter: 21 ℳ. Faßbierkutscher: 21 ℳ. Flaschenkellerarbeiter: 19 ℳ. Flaschenkellerarbeiterinnen: 10,50 ℳ. Tagelöhner: 18 ℳ. Tagelöhnerinnen: 9 ℳ.	a) können durch freie Zeit ausgeglichen werden, sonst für Brauer, Hilfsarbeiter, Frauen c) überall 10 ₰ mehr. Mälzer Sonntags für jeden Haufen 90 ₰ Sonntagsdujour für Kutscher od. Stallmeister 3 ℳ.
Gera. (A. Ringbrauereien, B. Bürgerliches Brauhaus, C. Kanis-Langenberg.)	1. Sept. 1903 bis 1. Sept. 1906. 1/4 Jahr Kündigung, sonst 1 Jahr weiter. 1 Brauerei hat 1 Monat später abgeschlossen.	10 Std. 4 Sommermonate 10 1/2 Std.	A. u. B.: Brauer u. Böttcher vom 1.—3. Jahre 23,50—24,50 ℳ. Hilfsarbeiter: 19,50—20,50 ℳ. Handwerker: 1 ℳ mehr. Bierfahrer: 23,50 ℳ. A.: Zwischenposten: 26,50 ℳ. 2. Bierfieber: 27,50 ℳ. Vorderburschen, 1. Maschinist } 28,75 ℳ. 2. Maschinist, 2 Mälzereiheizer } 26 ℳ. Heizer: 21—21,50 ℳ. Mitfahrer: 21,50 ℳ. B.: Heizer: 21,50 ℳ. „ im Sommer 22,50 ℳ. C.: Brauer: 20—22 ℳ. Heizer u. Maschinisten: 21 ℳ. Hilfsarbeiter: 17—18 ℳ. Bierfahrer: 19 ℳ.	a) 50 ₰. c) 50 ₰, ausgenommen Bier- und Mitfahrer, die regelmäßige Arbeit verrichten. B. u. C. Bier- u. Mitfahrer erhalten keine Vergütung für Überstunden. Sonntags-dujour: A. u. B. f. alle Kategorien 3,50 ℳ, C. 1 ℳ extra. A. für Maurer b. Feuerungs- u. Kesselreinigen 3 ℳ extra. B. für Flugascheausräumen wird 1 ℳ pro Mann bezahlt; Dampfkesselklopfen 1 ℳ pro Tag extra.
Gießen.	5 Jahre.	10 Std.	Vom 1.—4. Jahre 22—25,50 ℳ für Brauer u. Küfer.	a) 40 ₰, nach 8 Uhr abends 50 ₰. c) bis 3 Std. à 50 ₰, jeder 2. Sonntag frei. Dujour abgeschafft, nur in dringenden Fällen, Sonntags 3 ℳ, Montags 2 ℳ.
Gotha.	1. Juli 1903 auf 4 Jahre. 1/4 jährliche Kündigung.	10 Std.	Mit 1 ℳ jährl. Zulage: Hilfsarbeiter: 18—20 ℳ. Flaschenarbeiter: 18—20 ℳ. Brauer: 21 ℳ, nach 1/2 Jahr 23 ℳ. Bierfahrer: 18 ℳ, nach 1/2 Jahr 20 ℳ. Maschinisten u. Heizer: 21 ℳ, nach 1/2 Jahr 23 und dann bis 25 ℳ steigend.	a) Hilfsarb. u. Flaschenarb. 40 ₰, sonst 50 ₰, sie dürfen nicht abgeschlafen werden. Uebersude 1 ℳ. c) bei Hälfte des Personals nicht über 2 Std. Sonntags-dujour 3 ℳ.

Digitized by Google

tarife.

a) Kost u. Logis. b) Haustrunk.	Bestimmungen bez. § 616 des Bürgerl. Gesetzbuches.	Unterschrift.	Überwachung.	Besondere Bemerkungen.
a) abgeschafft, b) unbegrenzt.		vorhanden.		Arbeiterinnen: Sonnabds. 5 Uhr Schluß. Hilfsarbeiter, die ständig Arbeit der Gelernten verrichten, erhalten deren Lohn.
b) A u. B unbegrenzt, C 50 l.	Bei Krankheiten vom 8. bis 21. Tag Ausgleich. Militärische Uebungen bis 14 Tage Verheiratete $^2/_3$, Ledige die Hälfte des Lohnes. Unverschuldete kleinere Versäumnisse bis $^1/_2$ Tag in Lohn.	Ringbrauereien; 2 außerhalb des Ringes stehende.	Differenz. schlicht. 1. Betriebskomm. 2. 2 Mitglieder d. Lohnkommission mit Unternehmer. 3. A, B gemeinschaftliche Sitzung, dann Presse.	Lohnzahlung Freitags in Arbeitszeit. — 1. Mai frei mit Abzug. Nach 5 Jahren 3 Tage bezahlter Urlaub, A u. B dazu nach 10 Jahren 6 Tage. A u. C: Hilfsarbeiter, die Gelernte dauernd ersetzen, deren Lohn.
In Brauerei zu wohnen, kann verweigert werden.	Kontrollversamml. u. unverschuldete Versäumnisse in Lohn. Militär. Übungen bis 14 Tage voller Lohn, bei Krankheit die ersten 3 Tage, vom 4.—42. die halbe Differenz zwischen Krankengeld u. Lohn.	vorhanden.	Streitfall schlicht. 1 unbeteiligter Arbeitgeber und -nehmer unter Vorsitz des Gewerbegerichtsvorsitzenden.	Lohnzahlung Freitags. Einstellung Ungelernter soll mögl. vermieden werden.
a) 2 ℳ Auslösung f. Logis. b) 5 bzw. 4 l.	Nach $^1/_2$ Jahre bei famil. Abhaltungen bewilligtem Urlaub, militär. Einberufungen bis zu 14 Tagen voll. Lohn. Vom 4.—14. Krankheitstage Ausgleich.	vorhanden.		Lohnzahlung Freitags. Badeeinrichtung ist zu beschaffen, andernfalls Badekarten zum Volksbad. 1. Mai für die Hälfte frei ohne Lohnabzug. Bei Arbeitsmangel pausieren, bei Wiedereinstellung und Entlassung Dienstalter maßgebend.

Digitized by Google

Ort.	Vertragsdauer.	Arbeitszeit.	Lohn.	Überarbeit a) Überstunden, b) Nacht „ c) Sonntagsstd.
Greiz. (3 Brauereien mit Abweichungen.)	1. Mai 1903 bis 1. Mai 1906. Kündigung 3 Monate, sonst 1 Jahr verlängert.	10 Std.	In 2 Jahren: Brauer u. Böttcher: 24—26 ℳ. Hilfsarb.: 17—20 resp. 19 ℳ. Landbierfahrer: 17—19 resp. 20 ℳ. Stadtbierfahrer: 22—24 ℳ bei einer Brauerei, in den and. 19—20 ℳ bei Auslösung, ohne sie 19,50—20,50 ℳ. Flaschenbierfahrer: 24 ℳ Mindestlohn bei einer Brauerei, bei den anderen wie oben. Heizer: 20—24 ℳ, b. 2 Brauereien höher. Vorderburschen: 28 ℳ.	a) bis 9 Uhr abends 50 ₰, nach 9 Uhr 75 ₰. Sonntags-dujour für die Bierfahrer 2 ℳ, für die übrigen 3 ℳ.
Halle a. S.	1. April 1904 bis 1. April 1908. ¼jährl. Kündigung oder 1 Jahr weiter.	10 Std.	Brauer, Böttcher 26—28 ℳ p. Woche. Maschinisten, Heizer 24—26 ℳ p. Woche. Brauereiarbeiter: 22—24 ℳ p. Woche. Geschirrführer: 23—25 ℳ p. Woche. Flaschenkellerarb.: 12—20 ℳ p. Woche.	Geschirrführer erhalten vom Oktober bis April jeden 2. Sonntag ganz frei; für Landtouren bis über 25 km 1—2 ℳ Auslösung p. Tag. Flaschenkellerarb.: a) 5 ₰ mehr. Sonntags-dujour: 3 ℳ.
Hamburg.	1. Juli 1904 bis 1. Jan. 1907. ¼jährl. Kündigung oder 2 Jahre weiter.	9½ Std. ausschließlich Maschinisten, Heizer, Stalleute und Kutscher. Vor 4 hohen Festen 1 Std. früher Schluß.	Brauer: 30—33 ℳ p. Woche. Küper: 31—32 ℳ p. Woche. Hilfsarb.: 24—25 ℳ p. Woche. Stalleute: 24—26 ℳ p. Woche. Flaschenkellerarb.: 18—23 ℳ p. Woche.	a) Brauer, Küper, Handwerker 60 ₰ p. Std. c) „ 70 ₰ p. Std. a) Hilfsarb.: 45 ₰ p. Std. c) „ 55 ₰ „ „ a) Flaschenkellerarb.: 40 ₰ p. Std. c) Flaschenkellerarb.: 50 ₰ p. Std. Stall-dujour: 2 ℳ. „Das Abschlafen ist nicht gestattet.“
Hamm i. W.	Am 15. April 1901 verlängert auf unbestimmte Zeit.	9½ Std.	25 ℳ, nach 3 Monaten 26 ℳ.	

Digitized by Google

tarife.

a) Kost u. Logis. b) Haustrunk.	Bestimmungen bez. § 616 des Bürgerl. Gesetzbuches.	Unterschrift.	Überwachung.	Besondere Bemerkungen.
a) abgeschafft, b) unbeschränkt.	Dringende Abhaltungen von kürzerer Dauer u. milit. Übungen bis 14 Tage in Lohn. Bei Krankheit Ausgleich bis 14 Tage.	vorhanden.	Schlichtung von Streitigkeiten mit Arbeiterausschuß, Zahlstelle oder Gauvorstand des Verbandes, schließlich Gewerkschaftskartell. Dann erst darf Presse benutzt werden.	Hilfsarbeiter, die Arbeiten Gelernter tun, Lohn wie diese. In 2 Betrieben nach einjährig. Beschäftigung 3 Tage Urlaub, in einer Brauerei nach Möglichkeit.
4 l im Höchstfall.	Unverschuldete Versäumnisse bis zu 1 Tag in Lohn; in Krankheitsfällen nach 1/4jähr. Tätigkeit im Betrieb von 4.–28. Tag p. Tag 1 ℳ; bei militär. Übungen u. nach 1/4 jähr. Tätigkeit im Betrieb 14 Tage lang 1 ℳ p. Tag.	vorhanden.	Parit. Einigungsamt mit Unparteiischem als Obmann schlichtet u. führt Arbeitsnachweis.	Feiertage werden bezahlt. „Im Sudhause, im Gärkeller, im Lagerkeller, und als Mälzer dürfen, mit Ausnahme der Haspelanten im Lagerkeller, nur gelernte Brauer eingestellt werden. Auf der Schwenkhalle muß der Aufsichtführende ebenfalls ein gelernter Brauer sein." Lohnzahlung Freitags. 1. Mai kann nach 8tägig. vorheriger Meldung gefeiert werden. Wasch-, Bade- u. Trockenräume werden errichtet.
„Das Schlafen der Stalleute im Pferdestall ist nicht gestattet."	Bei Kontrollversammlgn., militär. Übungen, gerichtl. Vorladungen, Feuerwehrdienst bis zu 14 Tagen Lohn, soweit Betreffende keinen anderweitigen Ersatz für die Schädigung erhält; bei Krankheit bis zu 14 Tagen voller Lohn unter Abzug d. Krankengeldes und der 3 ersten Tage; bei im Dienst erlittenen Verletzungen voller Lohn bis zu 14 Tage inkl. der 3 ersten Tage.	vorhanden.	Ein Gewerkschaftskartellvertreter u. ein Vertreter des Unternehmerverbandes schlichten, wenn keine Einigung erzielt wird, ein unparteiischer Obmann zugezogen.	Umkleide-, Wasch- und Brauseeinrichtungen werden eingerichtet. Parität. Arbeitsnachweis wird errichtet.
Logis abgeschafft.		vorhanden.		Aufenthalts- u. Waschraum eingerichtet. Lohnzahlung Freitags.

Digitized by Google

Ort.	Vertragsdauer.	Arbeitszeit.	Lohn.	Überarbeit. a) Überstunden, b) Nacht „ c) Sonntagsstd.
Hannover.	12. Mai 1903 bis 11. Mai 1906.		Um 1 ℳ jährl. steigend: Brauer u. Böttcher: 28—29 ℳ. Hilfsarb.: 22—23 ℳ. Fahrer: 25—29 ℳ. Mitfahrer: 23—26 ℳ. Handwerker: mit 2 ℳ Zulage von 24—29 ℳ.	a) nicht durch Abschlafen zu vergüten. Hilfsarb. 40 ₰, Gelernte 50 ₰. Dujour-Kutscher 1 ℳ, bis über Mittag 1,50 ℳ, bis Abend 3 ℳ. b) u. c) Maschinisten neben Wochenlohn 50 ₰. c) wie a. Sonntagsstallwache 4 ℳ. Wochen-Feiertage u. zweite Tage hoher Feste bezahlt; ev. Arbeit an ihnen wird besonders bezahlt.
Heidmühle. (Firmentarif; anscheinend einzige Brauerei am Ort.)	1. Sept. 1903 bis 31. Aug. 1906.	10½ Std., ausgenommen Heizer. 1 Std. Mittagspause garantiert.	Brauer: 22,25 ℳ, nach ¼ Jahr 23,42 ℳ. Heizer: 21 ℳ, nach ¼ Jahr 22,25 ℳ. Hilfsarb.: 18,75 ℳ, nach 1 Jahr 19,92 ℳ. Kutscher: 19,92 ℳ, nach 1 Jahr 21 ℳ.	a) Brauer 45 ₰, Hilfsarb. 35 ₰, jede angefangene Stunde gilt als voll. c) Heizer f. Sonn- u. Feiertag ein freier Wochentag oder 4 ℳ. Werktagsdujour bis 10 Uhr 50 ₰. Sonntagsdujour bis 10 Uhr 2 ℳ.
Heilbronn.	Seit 1. Aug. 1903.	10 Std.	In 3 Jahren von 22 resp. 23 bis 26 ℳ. — Gesonderter Tarif für Bierführer in 4 Brauereien.	a) 50 ₰. c) fällt im Winter ganz fort mit Ausnahme von Mälzerei.
Heinrichs i. Th. b. Suhl.	1. April 1904 bis 1. April 1906. 1 Monat kündigen, sonst 1 Jahr weiter.	Sommer: 11 Std. Winter: 10 Std. exkl. Bierfahrer.	Brauer: 20—22 ℳ. Hilfsarb.: 16—18 ℳ. Hofarb.: 17—19 ℳ. Bierfahrer: 19—21 ℳ.	a) u. c) 40 ₰ Sonntags jeder 2 ℳ. Bierfahrer für 3 benannte Touren 30—50 ₰ Diäten.
Herdecke. (Werkstättentarif.)	Seit Mai 1899.	10½ Std.	Brauer: 23 ℳ. Fahrer: 20 ℳ.	a) u. c) Nur das Notwendigste.
Hof.	Seit 1900 mit unbestimmter Dauer.	11 Std.	Für 14 Tage: Brauer, einschl. Hilfsarbeiter, die einen Brauer vertreten: 41 ℳ. Bierfahrer: 34 ℳ.	a) 40 ₰. c) 45 ₰, im Sommer jeden dritten, im Winter jeden zweiten Sonntag frei. Dujour: 1,50 ℳ. Bierfahrer: für eine Tagtour 1 ℳ, für zwei Tagtouren 3 ℳ.

Digitized by Google

tarife.

a) Kost u. Logis. b) Haustrunk.	Bestimmungen bez. § 616 des Bürgerl. Gesetzbuches.	Unterschrift.	Überwachung.	Besondere Bemerkungen.
	Begräbnis von Kollegen für 20% der Beschäftigten frei, Kontrollversamml. und Musterungen bis zu 4 Std. frei. Militär. Übungen bis 14 Tage bezahlt (beim Fahrerlohn Ausnahmebestimmgn. in 1 Brauerei). Vom 4.—14. Krankheitstag Ausgleichung zwischen Lohn u. Krankengeld.	Unternehmervereinigung, Verband u. Gewerkschaftskartell.		Hilfsarbeiter, welche gelernte Arbeiter dauernd ersetzen, erhalten deren Lohn. Faßpicharbeiter dürfen 10 Minuten früher aufhören, um sich zu reinigen. Wasch- und Umkleideräume sind zu schaffen. Vor Abschluß Differenzen, Streik, Tarifbruch, indem die Unternehmer während der Verhandlungen Streikbrecher suchten.
a) Verheiratete für Wohnung 2,30 ℳ Auslös. p. Woche.	Militär. Übungen bis 14 Tage Lohn; ebenso dringende Versäumnisse und Urlaub. Krankheit bis 14 Tage Ausgleich.	vorhanden.		
b) darf nur im Geschäft genossen werden.		vorhanden.		Lohnzahlung 14tägig Freitags. Zuspätkommen nach Verwarnung 20 ₰ bis 1 ℳ Strafe. Strafgelder z. Verfügung der Arbeiter; Arbeiterausschuß.
b) Bierfahrer 3 l, Hofarbeiter 4 l, Brauer 5 l p. Tag.	Abhaltungen bis zu ½ Tag werden nicht abgezogen.	vorhanden.	Arbeiterausschuß und Vertreter des Arbeiterverbands vermitteln bei Streitigkeiten.	Lohnzahlung Freitags in Arbeitszeit.
		fehlt.		
a) abgeschafft.		beiderseits vorhanden.		

Digitized by Google

Ort.	Vertragsdauer.	Arbeitszeit.	Lohn.	Überarbeit. a) Überstunden, b) Nacht „ c) Sonntagsstd.
Jever. (1 Brauerei.)	1. Nov. 1903 bis 31. Okt. 1906. 1/4 Jahr kündigen, sonst weiter.	10 1/2 Std.	Brauer u. Küfer: 22,02 ℳ. Hilfsarbeiter: 18,56 ℳ. Kutscher: 19,72 ℳ.	a) Brauer u. Küfer: 45 ₰, die anderen 35 ₰ p. Std. Kutscher: größere Touren 1 ℳ. Werktags-dujour: 50 ₰ Sonntags-dujour: 2 ℳ. Sonntagsarbeit 2 Std. von der Hälfte des Personals im Wechsel.
Kassel.	1. Mai 1903 bis 1. Mai 1906. 2monatliche Kündigung.	10 Std., ausgenommen Kutscher.	Brauer, Küfer, Mälzer, Maschinisten: 25 ℳ bis nach 1 1/2 Jahren 26,50 ℳ. Handwerker, Heizer, Hilfsarbeiter ꝛc. wie bisher mit 5 % Zulage. Fahrburschen: 21 ℳ bis nach 1 1/2 Jahren 22,50 ℳ.	Sonntags-dujour 3 ℳ ohne Ausnahme.
Kiel. (Außerdem ein Firmentarif.)	20. Juni 1903 bis 20. Juni 1906.	10 Std. Am Vorabend der drei großen Feste 1 Std. früher Feierabend.	Brauer u. Böttcher: 30 ℳ. Arbeiter im Brauereibetrieb: 23 ℳ. Volljähr. Personen i. Flaschenkeller Mml: 20,50 ℳ bis nach 2 Jahren 22 ℳ.	b) Nachtschicht 1,50 ℳ pro Woche.
Köln a. Rh.	1. Mai 1904 bis 1. Mai 1906.	Im Sommer: 10 Std., im Winter: 9 1/2 Std. ausschließlich Maschinisten, Heizer, Biersieder, Mälzer und Fahrpersonal.	Brauer, Maschinisten, Heizer und Handwerker } 25—27 ℳ p. Woche einschl. der gesetzl. erlaubten Sonn- u. Feiertagsarbeit. Bierfahrer: 23—25 ℳ. Hilfsarbeiter: von über 17 bis über 20 Jahre 2—3,50 ℳ p. Tag.	Sonntags-dujour: 3 ℳ. a) Gelernte: 50 ₰ p. Std. Hilfsarb.: 40 ₰ p. Std.
do. (Malzfabriken.)	Ab 1. März 1904.	9 1/2 Std.	28 ℳ.	c) Die Hälfte d. Beschäftigten jeden 2. bzw. 3. Sonntag 36 Stunden frei.

Digitized by Google

tarife.

a) Kost u. Logis. b) Haustrunk.	Bestimmungen bez. § 616 des Bürgerl. Gesetzbuches.	Unterschrift.	Überwachung.	Besondere Bemerkungen.
a) Brauer u. Küfer 2,30 ℳ Auslösung p. Woche für Wohnung. b) Wie bisher.	Kleinere Versäumnisse und militär. Übungen bis 14 Tage in Lohn. Bei Krankheit bis 14 Tage Ausgleich.	vorhanden, auch Gewerkschaftskartell von Bant-Wilhelmshaven.		Lohnzahlung Freitags in Arbeitszeit.
a) abgeschafft, b) wie bisher.	Bei militär. Übungen bis zu 14 Tagen voller Lohn. Bei Krankheits- u. Betriebsunfällen, die länger als eine Woche dauern, wird inkl. d. ersten 3 Tage die Differenz ausgeglichen.	Wie bisher.	Wie bisher.	
		vorhanden; sämtliche Vereinsbrauereien.		Arbeiter, die Arbeit der Gelernten verrichten, erhalten 25 ℳ. Die Arbeitsordnungen bleiben bestehen, mit Ausnahme der Lohnsätze. Auf Arbeit warten in Lohn.
Wohnen in den Brauereien ist nicht mehr gestattet.	Bei Ausübung eines gesetzlichen Ehrenamtes, sowie der Funktion des Tarifschiedsgerichts wird Urlaub gegeben. Gerichtliche Termine von kurzer Dauer und Kontrollversammlungen in Lohn: bei militär. Übungen 14 Tage voller Lohn; bei Beerdigung von Kollegen gewährt jeder Betrieb 10 % der Beschäftigten Urlaub.	vorhanden.	Parität. Kommission mit jeweil. Gewerbegerichtsvorsitzenden als unparteiischem Obmann.	„Derjenige Hilfsarbeiter über 20 Jahre, der ununterbrochen 1 Monat in demselben Betriebe Brauerarbeiten verrichtet hat, scheidet aus d. Kategorie der Hilfsarbeiter aus und es erfolgt sein Übertritt in die der Brauer zu deren Lohnsätzen." Lohnzahlung Freitags in Arbeitszeit. Für Aufenthalts- und Trockenräume sowie Badegelegenheit wird Sorge getragen.
a) Schlafen im Geschäft ist aufgegeben.	§ 616 anerkannt.	vorhanden; 2 Fabriken, anscheinend einzige am Ort.		Entlassungen u. Wiedereinstellgn. nach Dienstalter. Wasch-, Bade-, Umkleide- u. Unterkunftsräume müssen vorhanden sein.

Digitized by Google

Ort.	Vertragsdauer.	Arbeitszeit.	Lohn.	Überarbeit. a) Überstunden, b) Nacht „ c) Sonntagsstd.
Kulmbach.	Unbegrenzt.	10 Std.	I. Kl. (Gelernte): 16 ℳ. II. Kl. (Mälzer nur ohne Brauereien): 18 ℳ. III. Kl. (Ungelernte): 13,50 ℳ.	a) I. u. II. Kl. 30 ₰, III. Kl. 25 ₰. c) mehr als 3 Stunden gilt als Überstunde, dafür I. u. II. Kl. 40 ₰, III. Kl. 35 ₰.
Leipzig und Umgebung.	26. Juni 1903 bis 15. April 1908.	10 Std. mit Ausnahme der Bierfahrer und Schichtarbeiter.	Jährlich steigend um 50 ₰: Brauer u. Böttcher: 28—31 ℳ. Maschinisten, Heizer und Handwerker: 25—27 ℳ. Ungelernte Heizer u. Hilfsarbeiter im Maschinenraum: 22—24 ℳ. Hilfs- u. Hofarb.: 20—22 ℳ. Dieselben unter 20 Jahre: 17—19 ℳ. Faßbierfahrer: 23—25 ℳ. Mitfahrer: 21—23 ℳ. Flaschenbierfahrer: 27 ℳ Mindestlohn. Weibl. Arb.: 12 ℳ Mindestlohn.	Lohn über 25 ℳ: a) 50 ₰ c) 60 ₰ Lohn unter 25 ℳ: a) 40 ₰ c) 50 ₰ Sonntagsarbeit von ½ bis ganzen Tag wie Wochenlohn berechnet. Wochen-dujour fällt fort. Flaschenbierfahrer mit üb. 120 ℳ Monatslohn Sonntagsarbeit unentgeltlich. Faßbierfahrer Auslösung bei Landtouren mindestens 1,25 ℳ p. Tour.
Lippstadt. (Firmentarif. Anscheinend einzige Firma am Ort.)		Sommer: 10 Std. Winter: 9 Std.	Brauer: 90 ℳ monatlich, nach einem Jahre 95 ℳ.	a) 50 ₰
Lübeck.	1. Mai 1904 bis 1. Mai 1907.	10 Std.	Brauer: nach 3 und 6 Monaten steigend von 27 bis 29 ℳ. Hilfsarbeiter: 21 ℳ. Bierfahrer: 18 ℳ u. Prozente.	Brauer: a) 60 ₰ p. Std. c) 70 ₰ p. Std. Hilfsarbeiter: a) 50 ₰ p. Std. c) 60 ₰ p. Std. c) höchstens 2 Std.
Luckenwalde. (2 Brauereien.)	Ab 20. Sept. 1903 unbegrenzt.	10 Std.	Brauer: 20—22 ℳ.	a) u. c) 40 ₰ p. Std. Sonntags-dujour 2 ℳ.

Digitized by Google

tarife.

a) Kost u. Logis. b) Haustrunk.	Bestimmungen bez. § 616 des Bürgerl. Gesetzbuches.	Unterschrift.	Überwachung.	Besondere Bemerkungen.
b) Bierablösung 15 ₰ p. l, 3 ℳ p. Woche. Sonnt. bis 8 Uhr 1 l, über 8 Uhr 2 l.		vorhanden.		Einstellung u. Entlassung nach Dienstalter; soll durch das obligat. zu benutzende städt. Arbeitsamt geschehen. Arbeitslose am Ort u. zuletzt Entlassene haben den Vorrang. Gegen Boykott der nicht tariftreuen Firmen wird nichts eingewendet.
a) fällt fort, b) wie bisher.	§ 616 angewendet bis zu 3 Tagen. Bei militärischen Übungen nach 3 Monaten Ledige 2 ℳ. Verheiratete 3 ℳ p. Tag bis zu 20 Tagen.	Unternehmerverein. Brauer, Böttcher, Handels- u. Transportarbeiter-Kartell.		Lohnzahlung Freitags. Brauereien mit weniger als 5000 Ztr. Malzverbrauch dürfen bis 3 ℳ weniger Lohn bezahlen. Hilfsarbeiter, die dauernd Gelernte ersetzen, deren Lohn. Nach 2 Jahren 3 Tage bezahlter Urlaub, nach 4 Jahren 4 Tage. 1. Mai soweit möglich unbezahlt frei.
a) Schlafen u. Kaffee. b) 5 l täglich.	§ 616 anerkannt.			Lohnzahlung halbmonatl. Badeeinrichtungen sollen geschaffen werden.
	Militärische Übungen bis 14 Tage Lohn, bei Krankheit bis 14 Tage Ausgleich.	vorhanden, Unternehmerverein.		1. Mai von 8 Uhr ab frei. Heizb. Aufenthaltsraum.
a) für Logis 2 ℳ Auslösung. b) Wie bisher.		vorhanden, auch Gewerkschaftskartell.		In die Woche fallende gesetzl. Feiertage bezahlt. Lohnzahlung Freitag Abend in der einen, in der anderen Sonnabend Mittag. Bade- u. Waschseinrichtungen werden geschaffen.

Digitized by Google

Ort.	Vertragsdauer.	Arbeitszeit.	Lohn.	Überarbeit. a) Überstunden, b) Nacht „ c) Sonntagsstd.
Ludwigsburg.	Mit Ausnahme der Aktienbrauerei 1 Jahr, in einer 2 Jahre.	10 Std.	Brauer: 14 Tage lang 22 ℳ, dann in 3 Jahren 25—26 ℳ. Hilfsarbeiter: 20—22 ℳ.	c) im Prinzip abgeschafft. c) Brauer zwischen 5—8 Uhr Minimum 2 ℳ, über 2 Std. 50%. Bierfahrer: c) nicht über 3 Std., darüber 1 ℳ, Haus- u. Stalldienst 2 ℳ. a) 25% p. Std. b) u. c) 50% p. Std.
Mainz.			23—24 ℳ p. Woche.	c) Gesetzmäßige Regelung.
Mühlheim a. Rh., Kalk-Köln. (Protokoll auf Anregung, aber ohne Zuziehung der Arbeiter.)		10 Std.	Brauer u. Küfer: in 2 Jahren steigend von 90 bis 100 ℳ monatlich.	Dujour 3 ℳ.
München. (Entwurf.)	Vom 1. Jan. 1903 bis Okt. 1904. 1/4 jährl. Kündigung.	9 1/2 Std. Bei Schichtwechsel auch nur 8 Std. Nachtschicht 8 Std.	In 4 Jahren steigend: Brauer, Bierführer und Maschinisten: 26—30 ℳ. Reservebierführer: 22—26 ℳ. Hilfsarbeiter: 22—24 ℳ. Heizer u. die übrigen: 24 bis 28 ℳ. Nichtständige Tagelöhner: 32 ₰ p. Std.	a) nach 8 Uhr 60 ₰. c) höchstens 3 Std., darüber 50 ₰ p. Std. Bierentschädigung bei 3 Stunden 60 ₰, bei 5 Std. 1 ℳ, bei mehr 2 ℳ. Maschinisten 6 Std. einschl. Bierentschädigung 60 ₰, darüber 1 ℳ. Hilfsarbeiter 5 Std. 60 ₰, darüber 1 ℳ. Bierführer 2 ℳ, zwei Fuhren 3,50 ℳ.
Nürnberg-Fürth. (Nach 2jähriger Verhandlung.)	1. Juni 1902 bis 31. Mai 1906. 3monatliche Kündigung, sonst 1 Jahr weiter.	10 Std. innerhalb 13stündiger Schicht. Bierführer u. Maschinisten unbestimmt.	Brauer, Bierführer, Büttner, Maschinisten: in 5 Jahren 23—26,50 ℳ. Ersatz- und Reservebierführer: 20 ℳ. Heizer wie Hilfsarbeiter.	a) 40 ₰ c) im Lohn inbegriffen; über die gesetzl. Bestimmungen 50 ₰ p. Std.

Digitized by Google

tarife.

a) Kost u. Logis. b) Haustrunk.	Bestimmungen bez. § 616 des Bürgerl. Gesetzbuches.	Unterschrift.	Überwachung.	Besondere Bemerkungen.
		vorhanden.		Hilfsarbeiter für Brauerarbeiten deren Lohn. 1. Mai und Fronleichnamsfest sind halbe Feiertage, bürgerliche Feiertage bezahlt. Waschraum. Aussetzen b. flauem Geschäftsgang.
Wohnen i. d. Brauerei a. Wunsch abgeschafft; als Auslös. wird 2 ℳ p. Woche bezahlt. Abschaffung d. Haustrunks gegen Vergüt. soll im Auge behalten werden.	Bei Krankheit wird vom 4.—13. Tage je 2 ℳ für Verheiratete und 1 ℳ für Ledige täglich gewährt; bei militär. Übungen bis zu 14 Tage p. Tag 1 ℳ.	vorhanden.		
a) 10 ℳ für auswärts schlafen. b) 6 l.	Bei militärischen Übungen voller Lohn, event. unter Abzug der Löhnung.	Protokoll.		
b) Brauer 7 l, Bierführer u. Schlosser ꝛc. 6 l, Reservebierführer, Hilfsarb. u. alle anderen 4 l, Tagelöhner 3 l p. Tag. Alle auch 20 ₰. Auslösung p. l.	§ 616 bleibt bestehen.		Ständiges parität. Schiedsgericht mit unparteiischem Vorsitzenden.	An jedem Sonntag Ruhe von 36 Std. Paritätischer Arbeitsnachweis. Arbeitervertreter erhalten unbedingt Urlaub. Entlassung und Wiedereinstellung n. Dienstalter. Arbeiter, die vom 1. Sept. bis 31. Mai beschäftigt, erhalten 7 Tage Urlaub.
a) Alle außer. Büttner, Maschinist., Heizer 1,50 ℳ wöchentlich Wohnungsgeld. b) 7,20 ℳ wöchentlich Ablösung, Tagelöhner 5 ℳ. Für Bierf. Sonntags 1 ℳ, wenn auch Nachmittags 2 ℳ. Maschinist. f. 6 Sonntagsstd. 1 ℳ. Heizer 50 ₰, für mehr das Doppelte.	Bei Krankheit von 4—10 Tagen im 1., 2. und vom 4. Jahr 3, 3,50, 4 ℳ, Ledige die Hälfte, Tagelöhner 2 resp. 1 ℳ. Militär. Übung p. Tag 1 bis zu 30 ℳ. Im übrigen § 616 ausgeschlossen.	vorhanden, und Transportarbeiterverband.	Beiderseit. Lohnkommissionen. Gewerbegericht als Einigungsamt. Schließlich Aussprache des Schutzverbandes mit Gewerkschaftskartell (briefliche Abmachung.)	Freibier nur für eigenen Bedarf; bei Zuwiderhandeln sofortige Entlassung. Beschwerden erst nach Instanzenzug in die Öffentlichkeit.

Digitized by Google

Ort.	Vertragsdauer.	Arbeitszeit.	Lohn.	Überarbeit. a) Überstunden, b) Nacht „ c) Sonntagsstd.
Oeberan. (1 Brauerei, einzige am Ort?)	13. Okt. 1903 bis 13. Okt. 1905. 1/4 jährl. Kündigung, sonst 1 Jahr weiter.	10 Std. im Winter, 10 1/2 Std. im Sommer.	Nach 1—3 Jahren: Brauer u. Böttcher: 21—24 ℳ. Bierfahrer: 18—21 ℳ.	Bierfahrer für auswärtige Tagestouren 1,25 ℳ Auslösung. Sonntags-dujour 1,50 ℳ. Jeder 2. Sonntag ganz frei.
Oldenburg i. Gr. (Nur 1 Firma am Ort.)	15. Mai 1903.	10 Std. im Winter, 10 1/2 Std. im Sommer.	In 2 Jahren: Brauer u. Böttcher: 23—25 ℳ. Hilfsarbeiter: 17—19 ℳ.	a) prozentuale Erhöhung. Sonntags-dujour 3 ℳ.
Pforzheim.	1. Mai 1900 bis 1. Mai 1902. Wenn nicht gekündigt, 1 Jahr weiter.	10 Std.	Über 18 Jahre alte Brauer und Küfer: 100—110 ℳ monatlich. Erste Burschen: 120 ℳ monatl.	a) 50 ₰. c) nicht extra. Sonntags-dujour 3 ℳ.
Pirmasens.	Ab 1. Mai 1904.	10 1/4 Std.	Brauer, Küper } 25—28 ℳ p. Woche.	c) nicht über 2 Std. a, b, c } 40—50 ₰ p. Std. Dujour (Sonn- u. Wochentags) 3 ℳ p. Woche.
Plohn i. V. (1 Brauerei, einzige am Ort.)	1. Sept. 1903 bis 1. Sept. 1907. 2 Monat kündigen, sonst 1 Jahr weiter.	10 Std.	In 3 Jahren: Brauer, Mälzer, Böttcher: 22—24 ℳ. Handwerker: 19—22 ℳ. Hilfsarbeiter: 17,50—19,50 ℳ. Heizer: in 2 Jahren 21—22 ℳ.	a) 40 ₰. c) u. Feiertags über 2 Std. 50 ₰ p. Std. Sonn- u. Feiertags-dujour für Gelernte 2 ℳ, für Ungelernte 1,50 ℳ. Heizer u. Maschinisten für Sonn- und Feiertagsarbeit 1 Wochentag frei oder 2 ℳ. Jeder 2. Sonntag ganz frei.
Ponitz (S.-Altenburg).	1. März 1903 bis 28. Febr. 1905.	10 Std.	Brauer, Böttcher u. Maschinisten: in 2 Jahren 20—22 ℳ.	a) durch Freigabe entschädigt. Sonntags-dujour 3 ℳ.

Digitized by Google

tarife.

a) Kost u. Logis. b) Haustrunk.	Bestimmungen bez. § 616 des Bürgerl. Gesetzbuches.	Unterschrift.	Überwachung.	Besondere Bemerkungen.
a) fällt fort.		vorhanden, auch Gewerkschaftskartell.		Lohnzahlung in Arbeitszeit, wöchentlich.
	Kürzere Abhaltung, event. Ferien, militär. Übungen bis zu 14 Tagen voller Lohn, bei Krankheit bis zu 14 Tagen Ausgleich.			
b) Brauer u. Küfer 6 l täglich, Sonntags 3 l.		vorhanden.		
Wohnung im Betrieb kommt in Wegfall. Sonntags, wenn gearbeitet wird, 3, Wochentags 6 l Haustrunk.	Unverschuldete Versäumnisse bis zu 1 Tag in Lohn; bei militärischen Übungen 14 Tage lang in Lohn; in Krankheitsfällen v. 1. Tage ab auf die Dauer von 2 Wochen Ausgleich zwischen Lohn u. Krankengeld; nach 1 Jahr Beschäftigung jährl. 5 Tage bezahlten Urlaub.	vorhanden.		Lohnzahlung in Arbeitszeit. Feiertage bezahlt. Wasch- und Badeeinrichtungen sowie Trocken- und heizbare Aufenthaltsräume sollen errichtet werden.
	Kürzere Versäumnisse und milit. Uebungen bis 14 Tage in Lohn. Bei Krankheit bis 14 Tage Ausgleich.	vorhanden.		Lohnzahlung Freitags in Arbeitszeit. Hilfsarbeiter f. Arbeit von Gelernten deren Lohn. „Bezüglich der Bierfahrer wird in Unterhandlung getreten, wenn dieselben sich dem Verband angeschlossen haben.“
	Familiäre Vorkommnisse, militär. Übungen u. Krankheit bis zu 14 Tagen voller Lohn.	vorhanden, auch Kartell von Gera.	Bei Streitigkeiten wird die Zahlstelle Gera zugezogen.	Hilfsarbeiter für Arbeit der Gelernten deren Lohn.

Digitized by Google

Ort.	Vertrags-dauer.	Arbeits-zeit.	Lohn.	Überarbeit. a) Überstunden, b) Nacht „ c) Sonntagsstd.
Radeburg. (Siehe auch Dresden.)	20. Juni 1903 bis 1. Juli 1906. 1/4 Jahr kündigen, sonst 1 Jahr weiter.		Bierfahrer: in 3 Jahren 20 bis 22 ℳ. Maschinisten: in 6 Jahren 23,50 bis 25,50 ℳ. Heizer: in 6 Jahren 19,50 bis 21,50 ℳ. Schlosser: 25 ℳ. Brauer und Böttcher: Zulage von 75 ₰. Hofarbeiter: 18 ℳ. Für Dresdener Niederlage: Bierfahrer: in 4 1/2 Jahren 20 bis 24,25 ℳ. Prämie pro zurückgebrachtes Faß 1 ₰. Flaschenbierfahrer: 22 ℳ. Mitfahrer: 21 ℳ. Provision der Fahrer: 1 1/2 %. Provision der Mitfahrer: 1 %. Provision der Fahrer ohne Mitfahrer: 2 1/2 %.	a) Gelernte 50 ₰, Ungelernte 40 ₰. Sonntags-dujour 3 ℳ außer Maschinisten. c) b. Stundenarbeit Stundenlohn.
Saalfeld a. S. (A. Bürgerl. Brauhaus, B. Vereinigte Dampfbrauereien.)	1. Okt. 1903 bis 1. Okt. 1906. 1/4 Jahr kündigen, sonst 1 Jahr weiter.	10 1/2 Std.	A.: Brauer und Böttcher: in 2 Jahren 23—25 ℳ. Vorderburschen ꝛc.: 26 ℳ. B.: Brauer und Böttcher: in 3 Jahren 23—26 ℳ. Vorderburschen: 27 ℳ. A. u. B.: Bierfahrer: in 2 Jahren 21 bis 23 ℳ. Hilfsarbeiter: 18 ℳ. Heizer: in 2 Jahren 21—23 ℳ. Maschinisten: 27 ℳ.	a) 50 ₰, f. Bierfieder 1,50 ℳ. Bierfahrer vor u. nach großen Landtouren je 1/2 Tag frei. Sonntagstouren außer Auslösung voller Lohn, für halbe die Hälfte. Tourentarif A. nach 15, B. nach 31 Orten. Sonntags-dujour 2 ℳ. Für Mälzerei Nacht- u. Sonntagshausen nach 9 Uhr 60 ₰ pro Hausen.
Schwabach.	1. Mai 1903 bis 30. April 1905. 3 Monat vorher kündigen.	10 Std. Für Aushilfsarbeiter und Bierführer unbestimmt.	Brauer über 18 Jahre: 20 ℳ. Bierführer: 15 ℳ.	a) durch freie Zeit ausgeglichen. c) 3 Std, darüber 40 ₰ p. Std., jeder 4. Sonntag frei. Werktags-dujour: 50 ₰. Sonntags-dujour: 1 ℳ.

Digitized by Google

tarife.

a) Kost u. Logis. b) Haustrunk.	Bestimmungen bez. § 616 des Bürgerl. Gesetzbuches.	Unterschrift.	Überwachung.	Besondere Bemerkungen.
b) wie früher.	Bei militär. Übungen bis 14 Tage p. Tag 2 ℳ. Bei Krankheit 3 Tage Ausgleich, dann 13 Wochen Ledige 50 ₰, Verheiratete 1 ℳ p. Tag.	vorhanden.		
b) A. wie früher, B. 5 l.	Kurze Versäumnisse in Lohn. Militärische Übungen Ausgleich. Bei Krankheit Ausgleich vom 3.—14. Tage.	vorhanden.		A. Umkleide- u. Eßräume. Nach einem Jahr 3 Tage Urlaub.
a) Ledige wohnen in Brauerei, Ausnahmen gestattet. b) wie bisher.	Handhabung von § 616 im Einzelfall durch parität. Schiedsgericht zu vereinbaren.	vorhanden.		Auf 3 Gehilfen 1 Lehrl. Bei Streitigkeiten und Entlassungen parität. Schiedsgericht.

Digitized by Google

Ort.	Vertrags-dauer.	Arbeits-zeit.	Lohn.	Überarbeit. a) Überstunden, b) Nacht „ c) Sonntagsstd.
Schwäbisch-Gmünd.	1. Aug. 1903 bis 1. Aug. 1905. ¼ Jahr kündigen.	Brauer: 10 Std. Bierfahrer: 12 Std.	Steigend nach 1 Jahr: Brauer: 22—24 ℳ. Bierfahrer: 18—20 ℳ.	c) grundsätzlich vermeiden; höchstens 2 Std. mit 50% Zuschlag; jeder 3. Sonntag frei. Bierfahrer abwechselnd. Nicht Verpflichtete 1 ℳ, über 6 Std. 2 ℳ. a) 25% Zuschlag. b) von 9—3 Uhr 50% Zuschlag; Mälzer für Nachtstunden anderen Tag entsprechend frei. — Brauer keine dujour, Bierfahrer bis 9 Uhr abends 2 ℳ.
Schwenningen.	1. Mai 1904 bis 1. Mai 1906. ¼jährl. Kündigung, sonst 1 Jahr weiter.	Im Sommer: 11 Std., im Winter: 10 Std.	Brauer (über 18 Jahre alt): 22 bis 24 ℳ p. Woche.	a) 25% mehr. b) } 50% mehr. c) } Sonn- u. Feiertags-dujour 3 ℳ. Mälzer: c) 1,50 ℳ. b) Wenden der Nachthaufen 1 Überstunde.
Schwetzingen. (Ritterbrauerei.)	Vom 1. Sept. 1903 unbegrenzt.		Nach 1 Jahr steigend: Brauer u. Küfer: 21—24 ℳ. Hilfsarbeiter: 18—21 ℳ. Kutscher: 18—21 ℳ. Heizer: 21—24 ℳ.	a) 40 ₰ p. Std. c) 50 ₰ p. Std. Sonntags-dujour 3 ℳ für Kutscher.
Speier.	4. Mai 1900.			Haupt-dujour 3 ℳ, Lade-dujour 1 ℳ. Mittagsarbeit als Überstunde. Maschinisten u. Hilfsarbeiter keine Überschichten. c) 2 Stunden im Sommer, 3 Stunden im Winter. Jeder 2. Sonntag frei.

Digitized by Google

tarife.

a) Kost u. Logis. b) Haustrunk.	Bestimmungen bez. § 616 des Bürgerl. Gesetzbuches.	Unterschrift.	Überwachung.	Besondere Bemerkungen.
a) für Brauer in Fortfall. Außerhalb Schlafende wöchentl. 1,50 ℳ Auslösung. b) Brauer 6 l, Bierfahrer 4 l.	Vom 3.—14. Krankentag Ausgleich. Militär. Übungen bis 14 Tage halber Lohn. Unverschuldete resp. notwendige Versäumnisse (Wahl, Gewerbegericht ꝛc.) bis zu 1 Tag kein Lohnabzug.	vorhanden.		Ungelernte als Brauer nur mit deren Lohn zu verwenden. Lohnzahlung 14täg. Trocken- u. Umkleideräume.
b) 5—6 l p. Tag.	Bei Krankheit v. 3. Tage ab 14 Tage lang Differenz zwischen Krankengeld u. Lohn bezahlt; bei militär. Übung. 14 Tage lang $^1/_2$ d. Lohnes; bei kleineren unverschuldeten Versäumnissen bis zu 1 Tag in Lohn, wenn von 3. Seite Entschädigung nicht erfolgt.	vorhanden.		
b) 5 l.				Schon vor 5 Jahren vereinbart; wurden infolge Auflösung der Verbandszahlstelle nicht bezahlt.
		fehlt.		Zuspätkommen nach Warnung 50 ₰, dann 1 ℳ.

Digitized by Google

Ort.	Vertragsdauer.	Arbeitszeit.	Lohn.	Überarbeit. a) Überstunden, b) Nacht „ c) Sonntagsstd.
Stuttgart und Umgebung.	1. April 1903 bis 31. März 1906. 3 Monate kündigen, sonst 1 Jahr weiter.	Sommer (Mai bis August einschließl.): 10 Std. Winter: 9½ Std. — Maschinisten und Heizer: 72 Std. wöchentlich.	In 3 Jahren steigend: Küfer u. Brauer: 25—27 ℳ, die ersten 14 Tage 24 ℳ. Bierfahrer: 23—25 ℳ. Hilfsarbeiter: 21—23 ℳ. Maschinisten: 27—29 ℳ. Heizer: 25—27 ℳ.	a) 25 % Maschinisten und Heizer 50 %. Bierfahrer für Haus- u. Stalldienst 3 ℳ, Waldfestfahrten 5 ℳ, Vorspann 2 ℳ. c) soll unterbleiben, Brauer u. Küfer zwischen 6—8 Uhr morgens 1,20 ℳ, darüber 50 % Zuschlag. b) Schichtarbeiter 1 ℳ resp. 50 ₰ für ganze resp. halbe Nacht, jedoch keinen Nachtarbeitaufschlag. — Bierfahrer: Nachtfahrten 1 ℳ Zuschlag, Übernachten 1 ℳ. Sonntag Vormittag höchstens 2 Std., sonst 2 ℳ bis 12 Uhr mittags. Jeder 3. Sonntag frei. — c) für Maschinisten u. Heizer nach gesetzl. Bestimmung.; Feiertage, an denen andere Arbeiter des Betriebes feiern, extra bezahlt.
Weimar. (Noch 1 Brauerei mit mündlichen Abmachungen am Ort.)	1. Okt. 1903 bis 1. Okt. 1906.	10½ Std.	Jährlich um 1 ℳ steigend: Brauer u. Böttcher: 23—26 ℳ. Vorderburschen: 28 ℳ. Hilfsarbeiter: 17—19 ℳ.	a) 50 ₰ Dujour fällt weg.
Zwickau und Umgebung.	1. Jan. 1903 bis 31. Dez. 1906.	10 Std., für kleinere Betriebe nach 1 Jahr 10½ Std.	In 3 Jahren steigend: Brauer, Mälzer u. Böttcher: 23—25 ℳ. Vorderburschen: 27 ℳ. Maschinisten u. Zwischenposten: 26 ℳ. Handwerker: 20,50—22,50 ℳ. Heizer: 20—22 ℳ. Hilfsarbeiter: 18—20 ℳ. Bier- u. Mitfahrer: 20—22 ℳ.	a) 50 ₰ p. Std. c) von der 3. Stunde ab 60 ₰ p. Std. Dujour: Gelernte 3 ℳ, Ungelernte 2 ℳ. Maschinisten: c) Freigabe eines Wochentages od. einen Tagelohn. Jeder 2. Sonntag frei.

Digitized by Google

tarife.

a) Kost u. Logis. b) Haustrunk.	Bestimmungen bez. § 616 des Bürgerl. Gesetzbuches.	Unterschrift.	Überwachung.	Besondere Bemerkungen.
b) Gelernte 6 l pro Tag, Sonntag 3 l. Die anderen einschließ. Handwerker 4 l, Sonntags 2 l. Auslösung nach Vereinbarung.	Militär. Übungen bis 14 Tage halber Lohn. Kranke vom 3.—14. Tag voller Lohn. Unverschuldete Versäumnisse (Gewerbegericht, Wahlen, Todesfall ꝛc.) bis zu 1 Tag voller Lohn.	vorhanden, auch Gewerkschaftskartell.		Sud- oder Trebertrinkgelder abgeschafft; Lohn entsprechend erhöht. Hilfsarb. für Arbeit der Gelernten (5 Std. am Tag od. 10 Std. die Woche) deren Lohn und Freibier. Hilfsheizer nach 4 Wochen voll. Lohn. Heizer, die Maschinen mit bedienen, Maschinistenlohn. Andere Handwerker sind nach gewerkschaftl. Minimallöhnen zu bezahlen. Arbeitsvermittlung durch städt. Arbeitsamt. Nach 3 Jahren 3 Tage bezahlter Urlaub. 1. Mai Nachmittag frei.
a) fällt weg.		vorhanden, Kartell.		
a) abgeschafft.	Militär. Übungen bis zu 14 Tagen, kleinere Versäumnisse voller Lohn. Bei Krankheit vom 1.—14. Tage Ausgleich.	vorhanden, beiderseitig.		Hilfsarbeiter für Arbeit der Gelernten deren Lohn.

Digitized by Google

Viel glauben wir zur Erläuterung der Tabelle nicht mehr sagen zu müssen. Die Bedeutsamkeit der einzelnen Bestimmungen ergibt sich aus dem Obigen. Wir empfehlen aber die Rubrik „Kost und Logis und Freibier" der allgemeinen Beachtung, weil die Regelung der Biergewährung und die allmähliche Abschaffung des Logiszwangs in der Brauerei von großer Wichtigkeit für die kulturelle Hebung dieser Arbeiterkategorie ist. Die Idealforderung der organisierten Arbeiterschaft, ich möchte lieber sagen, des aufgeklärtesten Teils derselben, die gänzliche Beseitigung des Freibiers ist allerdings nur an wenigen Orten erfüllt, ihre Bewilligung scheitert durchaus nicht nur am Widerstand der Unternehmer, sondern zu einem guten Teil auch leider an dem Festhalten der Gehilfen an dem korrumpierenden Gebrauch der Gewährung von riesigen Bierquantitäten, anstatt des verdienten Lohnes. Wo das Wohnen in der Brauerei abgeschafft ist, erfolgt gewöhnlich eine Lohnaufbesserung, welche die Gesellen für das entgangene Logis entschädigt und die teils schon in den neuen Lohnsätzen enthalten, oft aber auch noch als Extrazulage unter dem Namen „Auslösung" zu finden ist. Häufig stoßen wir auch noch auf eine Art von Auslösung für nicht getrunkenes Freibier, eine Bestimmung, welche wenigstens die mäßigen Arbeiter ihren mehr trinkenden Kollegen gegenüber nicht benachteiligt, denn so kommt es nicht selten vor, daß das gewährte Bier nur deswegen selbst widerstrebend getrunken wird, um der Firma ja nichts zu schenken, eine zwar unedle und törichte, aber bei der Kleinlichkeit mancher Arbeitgeber in der Bewilligung höherer Löhne entschuldbarere Auffassung. Unter „Besondere Bemerkungen" finden sich die üblichen Bestimmungen, hier verhältnismäßig oft Vorkehrungen gegen Tarifbrüche durch die Verdrängung der gelernten durch die ungelernten Arbeiter. Eine große Rolle spielt auch die Freigabe des ersten Mai, was verständlich wird, wenn man bedenkt, daß die organisierten Arbeiter sich nur in die freien Gewerkschaften verteilen, andersgesinnte Organisationsgruppen aber vorläufig mit Ausnahme des bedeutungslosen Brauergesellenvereins ganz fehlen.

Von sanitärer Bedeutung sind endlich auch die Paragraphen, welche den Arbeitgeber zur Einrichtung von Wasch-, Bade- und Speiseräumen usw. verpflichten. Der Glanzpunkt der Brauertarife ist aber unstreitig ihre Auslegung des Paragraphen 616, sie ist geradezu mustergültig zu nennen und verliert auch dann nicht an sozialpolitschem Wert wenn das zutrifft, was seitens der Arbeiter gesagt wird, nämlich, daß die zeitweise Abwesenheit eines Teils der Gesellenschaft den Betrieb in keiner Weise stört und die Unternehmer also auch keineswegs benachteiligt, da die Leute das Versäumte später nachholen können. Angenommen, dem Arbeitgeber erwüchse aus der Fortgewährung des Lohnes in Krankheitsfällen oder während militärischer Übungen keinerlei Mehrausgabe, so gehört doch immerhin ein gutes Quantum sozialwirtschaftlichen Verständnisses dazu, um

Digitized by Google

dies einzusehen. Man denke nur daran, wie oft den Arbeitern auch solche Reformen hartnäckig verweigert werden, deren Zubilligung nur einen Bruch mit alten Gewohnheiten, aber durchaus kein Geld- oder Zeitopfer erforderte. Von 58 hier dargestellten Tarifen haben nicht weniger als 44 Bestimmungen, welche den Arbeitern Vergünstigungen auf Grund Paragraph 616 zusichern, sie sind sehr verschieden und detailliert und wir begnügen uns damit, den Interessenten auf die Tabelle zu verweisen.

Wie zahlreich und trefflich diese Vereinbarungen aber auch sein mögen, ihrer Verallgemeinerung stellen sich allem Anschein nach ernsthafte Hindernisse in den Weg.

Wir glauben allerdings, daß der oft betonte Unterschied der technischen und geschäftlichen Einrichtungen in kleinen und großen Brauereien nicht hierzu zu zählen ist, er ließe sich durch Schaffung eines Spezialtarifs für kleine Brauereien leicht vermeiden, gibt es doch jetzt schon ähnliche Einteilungen, wir erinnern nur an die Festsetzung besonderer Bestimmungen für Betriebe mit einem Malzverbrauch, der ein bestimmtes Höchstquantum übersteigt. Wohl aber dürfte das völlige Fehlen einer Zentralorganisation der Prinzipalität und vor allem die erheblichen Verschiedenheiten der bestehenden Tarife untereinander eine Verallgemeinerung nicht unerheblich erschweren, sagen wir verlangsamen, denn endlich muß sie doch auch für dies Gewerbe kommen.

Wieweit die bestehenden Brauertarife günstig auf die Konkurrenzgepflogenheiten einwirkten, vermögen wir nicht zu beurteilen, die diesbezügliche Frage ist uns äußerst dürftig beantwortet worden, dagegen klang uns aus den meisten Fragebogen die unverhohlene Zufriedenheit der Arbeiter mit den Vereinbarungen entgegen. Die trefflichen Worte unseres Erlanger Berichterstatters glauben wir wiedergeben zu sollen, enthalten sie doch eine Anerkennung der Korporativverträge, die aus dem Munde eines Arbeiters doppelt ermutigend wirkt. Er schreibt uns: „Der Tarif hat sich bestens bewährt, besonders die Freibierauslösung. Der Biergenuß ist ein geringerer geworden, die Arbeitsfreude erhöht, und die Unfallgefahr wesentlich herabgemindert, das Koalitionsrecht der Arbeiter wird nicht mehr angetastet."

II. Bäckereigewerbe.

Nachstehende Tabelle stellt die Bäckereitarife dar, über deren Entstehen uns leider fast keine Angaben vorlagen.

Digitized by Google

Ort.	Vertragsdauer.	Arbeitszeit.	Wochenlohn.	Freinächte.	Überstunden.
Deutsches Reich. (Bis jetzt in 11 Städten für 154 Gesellen gültig.)	1. Aug. 1904 bis 31. Juli 1907. 1/4 jährl. Kündigung oder 2 Jahre weiter.	Für kontinuierliche Betriebe bei wöchentlichem Schichtwechsel 8 Std., für nicht kontinuierliche Betriebe bei wöchentlich 6 Arbeitsschichten 9 Std.; bei 7 Arbeitsschichten 36 Std. Ruhetag in der Woche.	21 ℳ. Backmeister: 1500 ℳ p. Jahr; in kleineren Betrieben (maschinelle Betr. über 3 Gehilfen od. Handbetriebe über 5 Gehilfen) 3 ℳ p. Woche mehr als ein Gehilfe. Schichtführer (i. größeren Betrieben mit Backmeister): 3 ℳ p. Woche mehr als ein Gehilfe. Ortszuschläge analog dem Buchdruckertarif.	An 3 hohen Festen 1 voller Ruhetag.	In Orten mit keinem od. bis zu 5% Ortszuschlag 50 ₰ p. Std., bis zu 14% 55 ₰ p. Std., über 15% 60 ₰ p. Std.
Bergisch-märkische Brotfabriken.	Ab 1. Juni 1904.	11 Std. 6 Schichten p. Woche. Doppelschichten wechseln wöchentlich ab.	Backstubenarbeiter: 24 ℳ. Teigmacher, 1. u. 2. Ofenarbeiter } 26 ℳ. Betriebsleiter: 28 ℳ.		Gesetzl. zulässige Ueberstunden p. Std. 50 ₰. Sonntags-dujour gilt als Überarbeit.
Bayreuth.	Ab 28. Juli 1904.		18—20 ℳ.		
Berlin.	1. Juni 1904 bis 1. Okt. 1906. 1/4 jährl. Kündigung oder 1 Jahr weiter.	84 Std. p. Woche. 12 Std. p. Tag.	In Betrieben bis 2 Gesellen 21 ℳ, bis 7 Gesellen 23 ℳ, über 7 Gesellen 25 ℳ. Ausgelernte (beim Lehrherrn im 1. Jahr): 18 ℳ.	An 3 hohen Festen 1 voller Ruhetag.	Gesetzl. zulässige Überstunden pro Std. 60 ₰.

Digitized by Google

tarife.

Kost u. Logis	Arbeiterschutz.	Unterschrift.	Überwachung.	Besondere Bemerkungen.
Außer dem Hause.	Genügende Ventilation — bei großer Hitze Exhaustoren, nötige Schutzvorrichtungen an Maschinen. — Wöchentlich reine Handtücher nebst Seife. — Gelegenheit zu täglichem Baden. — Pro Pers. verschließb. Schrank f. Kleider. — Speiseraum mit genügender Sitzgelegenheit.	Zentralverband deutscher Konsumvereine u. Verband d. Bäcker und Berufsgenossen Deutschlands.	Schiedsgericht mit unparteiischem Vorsitzenden aus örtl. Gewerkschaftskart., schlichtet. Interne Betriebsangelegenheiten betr. Differenzen sind durch die Verwaltung der Genossenschaft u. dem Arbeiterausschuß des Betriebs zu regeln.	Feiertage werden bezahlt. Nach 1jähriger Tätigkeit im Betrieb jed. Jahr 1 Woche bezahlte Ferien im Sommer. Arbeitsvermittlung des Verbandes anerkannt; auf Wunsch der Genossenschaften werden Mitglieder dieser Organisation bevorzugt. Bei Einstellung technischer Leiter hat der Verband das Vorschlagsrecht. § 616: Als „nicht erhebliche Zeit" gilt nach 1 monatl. Beschäftigung Versäumnis bis zu 3 Tagen, nach 1 jähr. Beschäftigung bis zu 1 Woche; doch können Krankengeld und ähnliche Bezüge aus gesetzl. Versicherungen in Anrechnung gebracht werden.
	Badeeinrichtung, Ankleide- u. Eßraum.	Berg.-märk. Brotfabrikantenverb. u. Arbeiterverband.		„Freibrot zum Verzehren im Betrieb wird gewährt."
Aufgehoben.		25 Betriebe mit 31 Gehilfen.		
Aufgehoben. Ausnahmen bis 1. Oktober 1904 zulässig.		vorhanden. Falls günstigerer Tarif von d. Arbeitern mit d. Innungen abgeschlossen wird, tritt dieser in Kraft.	Schlichtungskommiss. mit unparteiischem Vorsitzenden schlichtet, wenn keine Einigung, gewerbegerichtliches Einigungsamt. Nach Vertragskündig. entwirft Kommission neuen Tarif, wird keine Einigung erzielt, so ist Einigungsamt anzurufen.	Lohnzahlung wöchentlich, spätestens Sonntag-Vormittag in Arbeitszeit. Feiertage werden bezahlt.

Digitized by Google

Ort.	Vertragsdauer.	Arbeitszeit.	Wochenlohn.	Freinächte.	Überstunden.
Breslau.	Ab 9. Juli 1901.	Gesetzlicher Maximalarbeitstag garantiert. Überschreitungen überwacht der Innungsvorstand, welcher betr. Meister die Lehrlinge entzieht, wenn diese zu Übertretungen angehalten werden.	1. Geselle: 14 ℳ. 2. „ 12 „ 3. „ 10 „ Minderleistende: 8 ℳ inkl. „halber Kost", bei voller Kost je 2 ℳ weniger.	An 3 hohen Festen 1 voller Ruhetag, wo nicht angängig können andere Tage nach Vereinbarung freigegeben werden.	
Darmstadt.	Ab 12. Mai 1901.		Erhöhung der Löhne in Kleinbetrieben um 10, in Großbetrieben um 15%.		
Düsseldorf. (Brotfabriken.)	1. Aug. 1904 bis 1. Aug. 1906. ¼ jährl. Kündigung oder 1 Jahr weiter.	11 Std. 6 Schichten p. Woche, bei Doppelschichten Abwechslung.	Backstubenarbeiter: 24 ℳ. Teigmacher / Ofenarbeiter } 26 ℳ. Vorarbeiter: 28 ℳ.	Die Nächte hoher Feiertage sind freigegeben.	Gesetzl. zulässige Überstunden p. Std. 50 ₰. Sonntagsdujour gilt als Ueberarbeit.
Frankfurt a. M.	Ab 27. Mai 1900.	Gesetzliche Maximalarbeitszeit garantiert.	Schießer: 27 ℳ. Teigmacher / Weißmischer } 24 ℳ. Backstuben- u. Backhausvierter } 20 ℳ. Aushilfsarbeit bis zu 3 Tagen à Tag 6, 5 und 4 ℳ.	An 3 hohen Festen 1 voller Ruhetag.	40 ₰ p. Std.
Hamburg-Altona-Wandsbek. (Weißbäcker.)	Ab 22. Juni 1898.	11 Std.	21 ℳ. Aushilfe (bis zu 1 Woche): 4 ℳ p. Tag. Konditoren: 24 ℳ. Aushilfen: p. Std. 50 ₰.		50 ₰ p. Std. Konditoren: 25 ₰ p. Std. mehr.

Digitized by Google

tarife.

Kost u. Logis.	Arbeiterschutz.	Unterschrift.	Überwachung.	Besondere Bemerkungen.
„In größeren Betrieben kann auf Wunsch d. 1. Gesellen Logis u. Mittagessen außer dem Hause des Meisters gewährt werden und erfolgt dann ein Lohnzuschlag von 6 ℳ.“	„Es ist selbstverständlich, daß jed. Meister auf Ordnung im Schlafraum u. d. Arbeitsstätte halte.“	Innung u. Gesellenausschuß (120 Betriebe mit 260 Gesellen).		„Die allgemeine Anerkennung des Verbandes (d. Arbeiter) wird von der Innung abgelehnt.“
Aufgehoben; f. Auslösung wird p. Woche 8,40 ℳ ausbezahlt; verheiratete Gesellen können auch außer dem Hause wohnen; d. Auslösung beträgt 2 ℳ p. Woche.	Ankleideräume.	vorhanden, (eingehalten von 38 Betrieben mit 70 Gehilfen.)		Gehilfen erhalten Brot u. Brötchen zum eigenen Gebrauch unentgeltlich. Lohnzahlung 8tägig.
	Badeeinrichtung, Ankleideräume,	vorhanden. (5 Betriebe.)	Arbeiterausschuß und Betriebsleitung schlichten, wenn keine Einigung parität. Schiedsgericht mit Gewerbegerichtsvorsitzenden als Unparteiischem.	Gehilfen erhalten Brot im Werte von 30 ₰ p. Tag für eigenen Gebrauch. Arbeitsnachweis des Verbandes — mit Ausnahme eines Betriebes — anerkannt. Tarif muß aushängen.
Aufgehoben.	Waschgelegenheit, Ankleideräume.	vorhanden. (Gewerbegericht.)	Ständige paritätische Kommission.	Zum persönlichen Bedarf wird den Gehilfen unentgeltlich Brot geliefert. Parität. Arbeitsnachweis.
Aufgehoben gegen 12 ℳ p. Woche Lohnzuschlag.		vorhanden.		Arbeitsnachweis des Arbeiterverbandes — ausschließlich Altona, wo d. Innungsnachweis zu Klagen keinen Anlaß gab — anerkannt unter Zubilligung d. Rechts der Kontrolle an d. Meister.

Digitized by Google

Ort.	Vertragsdauer.	Arbeitszeit.	Wochenlohn.	Freinächte.	Überstunden.
Hamburg-Altona. (Grobbäcker.)	Ab 1. Mai 1900.	11 Std. 6 Schichten p. Woche.	24 ℳ. Aushilfen: bis 3 Tage p. Tag 5 ℳ, bis zu 6 Tagen 4,50 ℳ, über 6 Tage 50 ₰ Zuschlag zum Minimallohn; bei Meistern oder 1. Gesellen erhöhen sich obig. Sätze bis zu 6 Tagen um 1 ℳ, über 6 Tage um 25 ₰ p. Tag.	Bei 3 hintereinander fallenden gesetzl. Feiertagen kann an 1 Tage gearbeitet werden ohne besondere Entschädigung.	50 ₰ p. Std. 7. Schicht in der Woche à Std. 60 ₰
Homburg v. d. H.	Ab 21. Juli 1901.		Schießer: 23 ℳ. 2. Geselle: 20,50 ℳ. Letzter Geselle: 18,50 ℳ.	3 freie Nächte, 1 je Ostern und Weihnachten, 1 am 1. Sonntag im Oktober.	„Für die Überstunden an den letzten Tagen vor den 3 hoh. Festen erhalten die Gehilfen keine besondere Vergütung, jedoch wird ihnen an diesem Tage freie Kost vom Meister gestellt.“
Kiel.	Ab 1. April 1904.		22 ℳ. Aushilfe: 4 ℳ p. Tag.	An 3 hohen Festen je 1 Freinacht.	50 ₰ p. Std.
Köln a. Rh.	Ab 20. Juni 1900.			An 3 hohen Festen je 1 Freinacht.	
Landshut.	Ab 26. Juni 1901.		Bestehende Löhne um 1,50 ℳ p. Woche erhöht.		
Lübeck.	Ab 1. Mai 1904.	11 Std.	21 ℳ.		50 ₰ p. Std.

Digitized by Google

tarife.

Kost u. Logis.	Arbeiterschutz.	Unterschrift.	Überwachung.	Besondere Bemerkungen.
Aufgehoben gegen 12 ℳ p. Woche Lohnzuschlag.		vorhanden.		Arbeitsnachweis d. Bäckerverbandes anerkannt.
Kost beim Meister beseitigt. Logis nur für Schießer u. verheirat. 2. und 3. Gehilfen. Für Logis berechnet der Meister 2,60 ℳ p. Woche.		Bäckergenossenschaft u. Gehilfen.		„Der Morgenkaffee nebst Brötchen, sowie das zum eigenen Bedarf nötige Brot wird den Gehilfen gratis gewährt, soweit dasselbe im Hause des Meisters genossen wird und erhalten die außerhalb der Bäckerei wohnenden Gehilfen noch wöchentlich 1 Laib Brot mit in die Wohnung." „Die Gehilfen werden in Zukunft mit „Sie" angeredet." Für Zuspätkommen im 1. Fall 50 ₰ Strafe, bei jedem weiteren Fall kann d. Entlassung eintreten.
Aufgehoben gegen Lohnzuschlag von 12 ℳ p. Woche.		vorhanden.		Ungelernte Arbeiter, die Backwaren herstellen, erhalten den Lohn der Gelernten. Am Innungsarbeitsnachweis haben Gesellen Kontrollrecht.
	1 Bett für je 1 Person, 1 Stuhl, verschließbarer Kleiderschrank, 2 Handtücher p. Woche.	Innungsbeschluß auf Ansuchen des kath. Gesellenvereins u. eines Vergnügungsvereins der Gesellen.		Lohnzahlung wöchentlich unter Einbehaltung eines Wochenlohnes als Kaution.
Kost beim Meister abgeschafft gegen Auslösung von 1 ℳ p. Tag.		vorhanden, (24 Betriebe mit 80 Gesellen.)		
Aufgehoben gegen 11 ℳ Lohnzuschlag.		vorhanden.		

Digitized by Google

Ort.	Vertragsdauer.	Arbeitszeit.	Wochenlohn.	Freinächte.	Überstunden.
Lübeck. (Brotfabriken.)	Ab 1. Mai 1904.	10 Std. 6 Schichten.	25 ℳ.		50 ₰ p. Std.
Mainz.	Ab 16. Mai 1901.		Schießer: 12 ℳ. Teigmacher: 9 ℳ. Für 3. u. 4. Gehilfen: 7 ℳ. Aushilfe (außer d. Kostgelde): Schießer: 4 ℳ p. Tag. Teigmacher: 3 ℳ p. Tag. 3. u. 4. Geselle: 2 ℳ p. Tag.	3 Freinächte an den hohen Festen. Auf gemeinsame Eingabe der Beteiligten von der Regierung verordnet.	
Mannheim.	Ab 3. August 1901.		In Geschäften mit 4 Gesellen: 1. Geselle: 11 ℳ. 2. „ 8 „ 3. „ 6,50 ℳ. 4. „ 6 ℳ. In Geschäften mit 3 Gesellen: 1. Geselle: 10 ℳ. 2. „ 7 „ 3. „ 6 „ In Geschäften mit 2 Gesellen: 1. Geselle: 9 ℳ. 2. „ 6,50 ℳ.		
München.	1. April 1904 bis 31. März 1906. 1 Monat Kündigung od. 1 Jahr weiter.		I. Kl. Betriebe mit 6 u. mehr Gesellen: Schießer: 27 ℳ. Mischer: 23 ℳ. Vorderpostler: 20 ℳ. Mitterpostler: 18 ℳ. Hinterpostler: 17 ℳ. II. Kl. Betriebe mit 4 und 5 Gesellen, III. Kl. Betriebe mit 1—3 Gesellen je 2 bzw. 1 ℳ weniger. Mischer, welche Ofenarbeit verrichten: 2 ℳ p. Woche mehr.		
Nürnberg-Fürth.	Ab Oktober 1903.			An 3 hohen Festen 1 voller Ruhetag auf gemeinsame Eingabe der beteiligten Parteien von d. Regierung verordnet.	

Digitized by Google

tarife.

Kost u. Logis.	Arbeiterschutz.	Unterschrift.	Überwachung.	Besondere Bemerkungen.
		vorhanden.		Gehilfennachweis anerkannt.
Kost beim Meister gegen 1,20 ℳ p. Tag Auslösg. abgeschafft. Kost und Logis für Verheiratete und auf Wunsch auch für Schießer üb. 25 Jahre gegen 11 ℳ p. Woche Auslösg. abgeschafft.		vorhanden; Vertreter beider Parteien und Oberbürgermstr.		Gehilfen erhalten Kaffee, Brötchen u. Frühstücksbrot zum Bedarf im Geschäft unentgeltlich geliefert. Ein Wochenlohn wird in 4 Raten, als Kaution gegen Kontraktbruch, einbehalten. „Die Gehilfen werden in Zukunft von den Meistern mit „Sie“ angeredet.“
		Innung u. Gehilfen- (Vergnügungs-) verein.		Weitergehende Forderungen der Verbändler wurden von 71 Betrieben mit 98 Gehilfen bewilligt; von diesen hielten nach einer späteren Statistik nur 33 Betriebe mit 85 Gehilfen die Abmachungen ein.
	Backstubenordnung.	vorhanden. (Gewerbegericht.)	Parität. Tarifamt mit abwechselndem Vorsitz (Meister oder Altgeselle) schlichtet, wenn keine Einigung, übernimmt d. Vorsitzende des Gewerbegerichts den Vorsitz mit Stimmrecht.	„Für Frühkaffee u. Schlafen sowie für Brot im Werte von 30 ₰ täglich darf von diesen Löhnen nichts in Abzug gebracht werden.“ Lohnzahlung Montags. Tarif muß aushängen.

Digitized by Google

Ort.	Vertragsdauer.	Arbeitszeit.	Wochenlohn.	Freinächte.	Überstunden.
Offenbach a. M.	Ab 24. Juni 1900.	Maximalarbeitstag u. Sonntagsruhe soll so viel als möglich eingehalten werden.	Aushilfe (bis zu 3 Tagen): Schießer: 5 ℳ p. Tag. Teigmacher: 4 ℳ p. Tag. Weißbäcker, Backstubenvierter } 3 ℳ p. Tag.	4 Freinächte.	
Pirmasens.	Ab 8. August 1901.		1. Gehilfe: 12 ℳ. Alle anderen: 9 ℳ.		
Regensburg.	Ab 11. Mai 1900.		I. Kl. 4—5 Arbeiter, II. „ 2—3 „ III. „ 1—2 „ Schießer: 20—24 ℳ. Mischer: 17—21 ℳ. Vorderpostler: 12 bis 17 ℳ. Mittlerpostler: 12 bis 14 ℳ. Hinterpostler: 12 ℳ. Weißmischer: III. Kl. 18 ℳ. Schwarzmischer: III. Kl. 14 ℳ. Arbeiter unter 16 Jahren: 11 ℳ.	3 Freinächte, Ostern, Weihnachten und für Pfingsten wählen sich die Gehilfen einen nächstbeliebigen Tag.	
Reichenhall-Bad.	Ab 15. Mai 1904.	Nach Bundesratsverordnung.	In der Saison: Helfer: 26 ℳ. Mischer: 25 ℳ. Schwarzmischer: 21 ℳ. Kleinjung: 19 ℳ. Außer der Saison 15. Sept. bis 1. Jan.: 24, 22, 19 u. 17 ℳ.	„Das Backen von Schwarzbrot fällt an Sonntagen fort. Jedem Gehilfen sind jährlich als Ersatz für die Sonntagsruhe 3 freie Tage bei Fortsetzung des Lohnes zu gewähren.“	
Schwabach.	Ab 15. April 1900.	Nach Bundesratsverordnung.	Helfer: 9 ℳ. Kübler: 7,50 ℳ. Postler: 6 ℳ.	An 3 hohen Festen je 1 voller Ruhetag.	

Digitized by Google

tarife.

Kost u. Logis.	Arbeiterschutz.	Unterschrift.	Überwachung.	Besondere Bemerkungen.
	Nach Regelung v. Jahre 1896.	Innungsbeschluß schriftlich mitgeteilt auf Forderungen der Gehilfen.		Maßregelungen wegen Organisationsangehörigkeit finden nicht statt.
		vorhanden.		
		vorhanden.		Lohnzahlung Sonntags. Arbeitsnachweis der Gehilfen anerkannt.
Kost beim Meister abgeschafft.	„Die Bundesratsverordnung darf nicht überschritten werden.“	vorhanden.		„Für Frühkaffee und Schlafen, sowie für Brot im Werte von täglich 30 ₰ darf nichts abgezogen werden.“
„Die Kost besteht in 25 ₰ Frühstücksgeld, 1 kräftigen Mittagessen, 30 ₰ Abendessengeld, od. hierfür eine Abendkost, welche diesem Preise entspricht. Vesperbrot wird genügend abgegeben.“	Gutes Bett für je eine Person, sanitäre Schlafstube, Tisch, Stuhl für jede Person, Kleiderschrank für je 2 Personen, 2 Handtücher p. Woche.	vorhanden. (Alle Betriebe am Ort.)		Lohnzahlung jeden Sonntag nach Arbeitszeit.

Digitized by Google

Ort.	Vertragsdauer.	Arbeitszeit.	Wochenlohn.	Freinächte.	Überstunden.
Stuttgart.	Ab August 1901.		In Betrieben über 3 Gesellen: 1. Geselle: 10 ℳ. 2. „ 8 „ 3. „ 6 „ 4. „ 5 „ In Betrieben bis 3 Gehilfen: 1.—3. Gehilfe je 1 ℳ p. Woche weniger.		
Wiesbaden.	Ab 1. Juni 1901.		Schießer: 24 ℳ. Teigmacher: 21 ℳ. Andere Gehilfen: 19 ℳ. Aushilfen (bis 3 Tage): Schießer: 6 ℳ p. Tag. Teigmacher: 5 ℳ p. Tag. Andere Gehilfen: 4 ℳ p. Tag.	An 3 hohen Festen je 1 Freinacht.	Gesetzlich erlaubte Überarbeit wird nicht bezahlt.
Würzburg.	Ab 5. Sept. 1899.	Gesetzliche Maximalarbeitszeit.	Jodel: 4—6 ℳ. Schwarzmischer: 6 bis 8 ℳ. Weißmischer: 9—12 ℳ.	Freinächte bewilligt, endgültige Regelung vorbehalten.	30 ₰ p. Std.

Die Tabelle wird würdig durch den Korporativvertrag eingeleitet, welcher vor wenigen Monaten die Zustimmung der vereinigten deutschen Konsum- und Produktivgenossenschaften gefunden hat und bereits in 11 Städten für 154 Gesellen zur Durchführung gebracht ist, er ist mit Recht als Mustervereinigung zu bezeichnen und liefert einen glänzenden Beweis für die sozialwirtschaftliche Leistungsfähigkeit großer Bäckereibetriebe. Interessant sind an dem Vertrag die dem Buchdruckertarif nachgebildeten Lokalzuschläge auf die Mindestlöhne sowie vor allem die Bestimmungen bezüglich des Paragraph 616, und die Regelung der Arbeitszeit in diesem Abkommen hat in Deutschland im Bäckereigewerbe Ungeahntes zur Wirklichkeit gemacht. Dem nationalem Tarif schließt sich eine Art von Bezirksvereinbarung, der Vertrag der organisierten Gehilfen mit dem bergisch-märkischen Brotfabrikantenverband an, die ebenfalls aufmerksamer Beachtung wert ist. Sie hat heute in 25 Firmen mit im ganzen 31 Gehilfen Gültigkeit, erstreckt sich also nicht nur auf Riesenbetriebe, sondern größtenteils auf kleine Backstuben, was ihre Aufrechterhaltung doppelt anerkennenswert macht.

Digitized by Google

tarife.

Kost u. Logis.	Arbeiterschutz.	Unterschrift.	Überwachung.	Besondere Bemerkungen.
		vorhanden. 3 Gesellen- (Vergnügungs-) vereine und Innung.		
Verheirateten, oder über 25 Jahr alten Gesellen Aufhebung gegen 11 ℳ Auslösung p. Woche gestattet. Auslösung für Kost 8,40 ℳ.	Waschgelegenheit. Ankleideraum.	vorhanden.		Zum persönlichen Bedarf wird Brot, Brötchen und Kaffee unentgeltl. v. Meister geliefert. Die Gehilfen werden mit „Sie" angeredet. „Für richtig gehende Uhren im Betrieb wird gesorgt."
Frühstück muß mindestens einen Wert von 22 ₰, Abendessen einen solchen von 40 ₰ haben.		vorhanden, (Gewerbegericht).		Städt. Arbeitsnachweis anerkannt, Innung muß gegen diese Bestimmung Verstoßende Strafe bis zu 25 ℳ in Anwendung bringen.

Außerordentlich interessante Zustände beleuchtet die Rubrik „Besondere Bemerkungen" sie zeigt uns, wie überpatriarchalisch das Arbeitsverhältnis in diesem Gewerbe noch bis vor kurzem aufgefaßt wurde (siehe die tarifliche Zusicherung des Anredens mit Sie und das Organisationsverbot in Breslau), sie läßt aber auch das Eindringen des Gedankens der Parität deutlich erkennen. Vielfach sind Vorkehrungen zu einer gemeinsamen Regelung der Arbeitsvermittelung getroffen, oft wird sogar meisterseitig der Gehilfennachweis bedingungslos anerkannt, ob aus Sympathie für die Bestrebungen der Arbeiter, den Arbeitsmarkt allein zu beherrschen, oder ob aus einer gewissen Indolenz, welche das Bestehende, auch wenn es verkehrt ist, dem neuzuschaffenden Guten vorzieht, vermögen wir nicht zu beurteilen. Daß manchmal auch grausame Hintergehungen der Gesellen in unendlich kleinlicher und niedriger Form vorgekommen sein müssen, zeigt uns die im Wiesbadener Vertrag den Gesellen gegebene Zusicherung, daß künftig für richtig gehende Uhren im Betrieb gesorgt werden soll. Im übrigen bildet den Hauptinhalt dieser besonderen Tarifvergünstigungen die Regelung der Lie-

Digitized by Google

ferung von Freibrot und die Garantierung der Feiertagsbezahlung. Die Rubrik „Unterschrift" hat hier insofern einiges Interesse, als häufig Vergnügungsvereine, einmal auch ein Gesellenverein, als Tarifkontrahenten auftreten Vergegenwärtigt man sich, daß das Bäckereigewerbe außerordentlich reich an Gesellenvereinigungen ist, die der Belustigng der Mitglieder dienen und eine jämmerliche Armut an Gewerkschaften aufweist, welche die Arbeiter vor der Not des Alltagslebens schützen, so wird dieser Umstand nicht nur erklärlich, sondern auch äußerst erfreulich. Wir möchten fast sagen, daß sich hier der Gewerkschaftsgedanke mit Urgewalt durchringt, und wenn es nicht anders geht, seine tiefernste Gestalt im Narrenkleid des Tanzkränzchenvereins verhüllt, und nur in Augenblicken großer gewerblicher Gefahr und schwerer Bedrohung der Gehilfenrechte die Maske abwirft. Wichtig sind natürlich für die Bäcker auch noch die Arbeiterschutzbestimmungen, welche sich fast durchweg auf die Schaffung von Wasch- und Badegelegenheit beschränken, sowie die Bestrebungen auf Beseitigung des Kost- und Logiszwangs. In dieser Richtung ist bereits durch die vorliegenden Korporativvereinbarungen viel geschehen. Unter der Rubrik „Freinächte" haben wir jene tariflichen und größtenteils behördlich bestätigten Zugeständnisse zusammengefaßt, die den Arbeitern wenigstens während der Hauptfeste des Jahres einige Nächte der ununterbrochenen Ruhe sichern. Um das Erreichte zu würdigen, muß man die fast ausnahmslose Verbreitung der Nachtarbeit, welche Sonn- und Werktags fortdauert, vor Augen halten. Relativ ist dann schon manches geleistet, absolut bleibt aber noch unendlich viel zu tun übrig und es handelt sich gerade hier um Forderungen, deren Verwirklichung Ehrensache der ganzen konsumierenden Bevölkerung sein sollte.

III.

Was sonst in den Industrien der Nahrungsmittel auf tariflichem Gebiete geschehen ist, lohnt kaum der Registrierung. Die Fleischer haben in Berlin mit Erfolg in einer genossenschaftlichen Schlächterei ein Korporativabkommen zur Durchführung gebracht, das zwar sehr bescheidene Zugeständnisse enthält, aber immerhin wohltuend gegen die Norm der Arbeitsbedingungen im Gewerbe absticht. Die Konditoren zählen bereits einige allgemein örtliche und verschiedene Firmentarife und schließlich möchten wir noch mit wenigen Worten der vertraglichen Kämpfe und Errungenschaften eines Berufs gedenken, der eigentlich in diesem Teil unserer Arbeit nichts zu suchen hat, sondern auf der Schwelle

Digitized by Google

von Landwirtschaft und Kunstgewerbe steht. Wir meinen den Beruf der Gärtner. Schon 1898 strebte die damals neutrale Organisation der Arbeiter nach einer tariflichen Regelung der oft den Geist der Gesindeordnung atmenden Lohn- und Arbeitsbedingungen, 1901 gelang es in Berlin, ein Abkommen für die Landschaftsgärtnerei zum Abschluß zu bringen, welches aber bald wieder von beiden Parteien gebrochen wurde, und endlich 1903 kam dann die bekannte Vereinbarung in der Berliner Branche zustande, welche seitens der Arbeitgeber schon mit Füßen getreten wurde, bevor sie richtig zur Einführung gelangt war. Wir wollen nicht unbemerkt lassen, daß an dem verurteilenswerten Treubruch der Prinzipale aber auch die Arbeiter ein Teilchen der Schuld tragen, wird doch heute von der Verbandsleitung selbst zugegeben, daß schon große Fehler bei der Tarifaktion gemacht wurden und schwerwiegende Vertragsübertretungen seitens der Gehilfen kurz nach dem Friedensschlusse vorkamen. Jedenfalls gaben aber auch diese Vorfälle den Arbeitgebern, welche damals mit Disziplinlosigkeit vorangegangen waren, kein Recht die neuerdings wieder zur Versöhnung gebotene Gehilfenhand brutal zurückzuweisen. Gut bewährt hat sich im Gewerbe bis jetzt nur ein Abkommen, die Vereinbarung der Baumschulengärtner in Rellingen-Halstenbeck, welche in Inhalt und Form wenig Bedeutsames bietet, aber bereits eine beachtenswert sanierende Einwirkung auf die Konkurrenzzustände und das soziale Zusammenwirken der Parteien ausgeübt hat. Überraschend kam angesichts dieser äußerst bescheidenen Tariferrungenschaften der Öffentlichkeit ein Entwurf, den der neue Gärtnerverein, eine den christlichen Gewerkschaften nahestehende Organisation ausarbeitete, und der nichts weniger bezweckt, als die Schaffung einer Reichstarifgemeinschaft für das Gärtnergewerbe. Leider können wir auf die sachkundig ausgearbeitete Vorlage nicht näher eingehen, wir begnügen uns mit der Mitteilung, daß sie unter kluger Anpassung an die speziellen Eigenarten des Gärtnerberufs eine treuliche Nachahmung des buchdruckerlichen Vorbilds ist. Dringend wäre es zu wünschen, daß die gerechten und mäßigen Forderungen, welche dort niedergelegt sind, auf prinzipalsseitiges Verstandnis stoßen und die aktive Sympathie des kaufenden Publikums erwecken würden, aber auch wenn noch viele Jahre vergehen, bis der warme Hauch der sozialen Gerechtigkeit den Eispanzer des Absolutismus schmelzen wird, in dem dies Gewerbe fast erstarrt ist, so wird hoffentlich die Energie der Arbeiterschaft diesen langsamen Entwicklungsgang überdauern.

Digitized by Google

Schlußbemerkungen.

Entstehen und Sein unserer deutschen Tarifbewegung versuchten wir unseren Lesern, soweit uns dies unser Tatsachenmaterial erlaubte, in tunlichst knapper Fassung vor Augen zu führen. Wir haben dabei nach Möglichkeit auf allgemeine Räsonnements verzichtet, sind wir uns doch bewußt, daß der Wert einer derartigen Arbeit nicht in der Darlegung der individuellen Meinung des Verfassers, sondern in der treulichen Wiedergabe der in den zunächst interessierten Kreisen herrschenden Ansichten und vor allem in einer objektiven Zergliederung der Resultate positiver Arbeit liegt. Wir enthalten uns auch jetzt allgemeiner Reflektionen von der Überzeugung geleitet, daß die Tarifentwicklung der einzelnen Gewerbe nicht nur Beweise für die Nützlichkeit der Korporativvereinbarungen im allgemeinen erbracht, sondern auch die vielseitigen Vorzüge des Kollektivvertrags gezeigt hat. Daneben wird dem aufmerksamen Leser die Kritik der Mängel nicht entgangen sein, welche den heutigen Abkommen noch anhaften und er wird mit uns dahin übereinstimmen, daß diese im Interesse einer gesunden Fortentwicklung der Tarifbewegung ebenso wichtig ist, wie die Hervorhebung der positiven Vorteile.

Vor uns liegt hier in einigen Druckbogen zusammengepreßt das Resultat der jahrzehntelangen Arbeit der fortschrittlichsten Elemente des Arbeiter- und Unternehmerstandes auf sozialgewerblichem Gebiete. Wer zwischen den Zeilen der Verträge zu lesen versteht, der findet dort die erhebende Geschichte vom endlichen Sieg des Gemeinsinns über den Eigenwillen, vom Triumph des sozialen Geistes über den engherzigen Egoismus in tausend Variationen geschrieben und er wagt zu hoffen, daß das 20. Jahrhundert die endliche Aussöhnung von Gewerbefreiheit und beruflichem Kollektivstreben bringen und die verheerenden Standeskämpfe durch ein ersprießliches Zusammenwirken von Arbeitgeber und Arbeitnehmer ersetzen wird. Mögen nun auch die Behörden, vor allem unsere Reichsregierung, die in erster Linie für die baldige Verwirklichung dieses Ideals verantwortlich ist, aus ihrer reservierten Stellung den Tarifgemeinschaften gegenüber kühn heraustreten und diesen gewerblichen Friedenspakten in Gesetzgebung und Rechtsauslegung ihre rückhaltlose Sanktionierung erteilen. Mögen aber auch diejenigen Handwerker und Industriellen, welche noch, sei es aus Unwissenheit, sei es aus Rückständigkeit, Gegner der Korporativverträge sind, ihre abstrakt-dogmatischen Bedenken aus der Schule der alten Zeit angesichts des konkreten Tatsachenmaterials der lebendigen Gegenwart aufgeben. Endlich mögen vor allem die bisherigen Tariferrungenschaften die Arbeiterschaft ermutigen, welche noch um ihre Gleichberechtigung heiß ringen muß. Ein vielversprechender Anfang ist gemacht — nun heißt es „Arbeiten und nicht verzagen!“

Lippert & Co. (G. Pätz'sche Buchdr.), Naumburg a. S.

LIBRARY OF THE UNIVERSITY OF CALIFORNIA

Digitized by Google

Digitized by Google

RETURN TO ➡ **CIRCULATION DEPARTMENT**
202 Main Library

LOAN PERIOD 1 **HOME USE**	2	3
4	5	6

ALL BOOKS MAY BE RECALLED AFTER 7 DAYS
1-month loans may be renewed by calling 642-3405
6-month loans may be recharged by bringing books to Circulation Desk
Renewals and recharges may be made 4 days prior to due date

DUE AS STAMPED BELOW

INTER-LIBRARY LOAN
APR 22 1982
INTERLIBRARY LOAN
APR 23 1991
UNIV. OF CALIF., BERK.

UNIVERSITY OF CALIFORNIA, BERKELEY
FORM NO. DD6, 60m, 12/80 BERKELEY, CA 94720

Digitized by Google

145678
HD 5029
.I6

Digitized by Google

Digitized by Google